

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล

ตามแผนยุทธศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ปี 2564 - 2567

งานทรัพยากรบุคคล

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ 1 บทนำ	
หลักการและเหตุผล	1
ส่วนที่ 2 แผนบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องตามแผนยุทธศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ปี 2564 – 2567	
<input type="checkbox"/> วิสัยทัศน์ แผนยุทธศาสตร์ และค่านิยมของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	2
<input type="checkbox"/> วิสัยทัศน์ของงานทรัพยากรบุคคล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	3
<input type="checkbox"/> การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT Analysis)	4
<input type="checkbox"/> ความต้องการด้านบุคลากรในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์	7
<input type="checkbox"/> แผนงานด้านทรัพยากรบุคคล	8
<input type="checkbox"/> ยุทธศาสตร์ที่มีการกำหนดแผนงานด้านทรัพยากรบุคคลและตัวชี้วัด	10
ส่วนที่ 3 กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	
<input type="checkbox"/> ระบบการวิเคราะห์ขีดความสามารถ	14
<input type="checkbox"/> ระบบการวิเคราะห์อัตรากำลัง	18
<input type="checkbox"/> ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล	44
<input type="checkbox"/> ระบบการพัฒนาบุคลากร	47
<input type="checkbox"/> ระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	50
<input type="checkbox"/> ระบบการประเมินความผูกพันของบุคลากร	55
<input type="checkbox"/> กระบวนการสร้างค่านิยม NSMAHIDOL	57
ภาคผนวก	
<input type="checkbox"/> สรุปผลการประเมินขีดความสามารถรายบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2564	63
<input type="checkbox"/> สรุปผลการประเมินขีดความสามารถรายบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2565	64
<input type="checkbox"/> สรุปผลการประเมินขีดความสามารถรายบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566	65
<input type="checkbox"/> สรุปผลการประเมินขีดความสามารถรายบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2567	66

ส่วนที่ 1 บทนำ

หลักการและเหตุผล

คณะพยาบาลศาสตร์ได้จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับแผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งแบ่งยุทธศาสตร์ออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1. การสร้างความเป็นเลิศด้านการวิจัย และนวัตกรรม 2. การสร้างความเป็นเลิศด้าน การศึกษา 3. การสร้างความเป็นเลิศด้านบริการวิชาการ 4. การสร้างและการบริหารองค์กรอย่าง ยั่งยืน

โดยในส่วนของแผนยุทธศาสตร์ ด้านที่ 4 ซึ่งเป็นเรื่องของการสร้างและการบริหารองค์กรอย่างยั่งยืน มีเป้าประสงค์เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากร มีกลยุทธ์เพื่อสร้างระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและเอื้อต่อการผลักดันพันธกิจเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์คณะ โดยแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ครอบคลุมด้านการวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การเสริมสร้าง ปลุกฝังค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร ระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของคณะ ตลอดจนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีทัศนคติที่ดี ต่อองค์กร รวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากร

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลจะช่วยเสริมระบบงานด้านทรัพยากรบุคคลของคณะฯ ให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ได้อาศัยความร่วมมือจากผู้บริหารและบุคลากรทุกท่านในการผลักดันให้เกิดผลเป็น รูปธรรมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อคณะต่อไป

ส่วนที่ 2
แผนบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องตามแผนยุทธศาสตร์
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ปี 2564 – 2567

วิสัยทัศน์คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

“คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลเป็นสถาบันการศึกษาชั้นนำทางการพยาบาลระดับประเทศ และนานาชาติ เป็นแกนนำในการสร้างเสริมสุขภาพแก่สังคม”

แผนยุทธศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ปี 2564 – 2567



ภาพ: ยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ.2564-2567

ค่านิยม



วิสัยทัศน์ของงานทรัพยากรบุคคล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

เป็นหน่วยงานชั้นนำที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคลากรเพื่อสนับสนุนการทำงานที่มุ่งสู่วิสัยทัศน์ของคณะพยาบาลศาสตร์

พันธกิจ

บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของคณะพยาบาลศาสตร์

วัตถุประสงค์ของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ปี 2564-2567
2. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามขีดความสามารถทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน
3. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน
4. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความผูกพันต่อคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

การปรับตัวชี้วัดแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตามที่คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลปรับแผนยุทธศาสตร์ แผนกลยุทธ์ ปี 2564-2567 งานทรัพยากรบุคคลจึงได้ปรับโดยมีรายละเอียด ดังนี้

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT Analysis)

แผนยุทธศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2563

SWOT Analysis

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weaknesses)
1) (HR) บุคลากรสายวิชาการมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ เฉพาะทางทั้งในและต่างประเทศ S2(G) S4(AS) S3(FR) S1(R)	1) (HRM) ระบบการสร้างทายาท เช่น ความเชี่ยวชาญทางคลินิก การวิจัย การวางแผนให้อาจารย์ไปเป็น Visiting Scholars ของสถาบันการศึกษา ต่างประเทศไม่ชัดเจน W2(R) W6(B)
2) (System) มีรูปแบบการเรียนการสอนที่หลากหลาย เช่น Active learning, การจัดการเรียนการสอน กลุ่มสองภาษา, การสอนเป็นภาษาอังกฤษ ร้อยละ 20 ของทุกรายวิชา, มีรายวิชาที่นักศึกษาต่างชาติ ลงทะเบียนเรียนร่วมกับนักศึกษาไทย เป็นต้น S10(B)S11(B)S12(B)	2) (HRM) ระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลให้ บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการผลิตผลงาน ไม่ชัดเจน W3(R) W2(AS) W8(HR) W4(KM)
3) (System) มีกระบวนการพัฒนาศักยภาพนักศึกษา และกระบวนการจัดกิจกรรมนักศึกษาให้ตอบสนองต่อการเป็น Global Citizen และ Global Talents เช่น โครงการพัฒนา ภาษาอังกฤษ NS ambassador โครงการ แลกเปลี่ยน Inbound, Outbound กิจกรรม พัฒนาศักยภาพนักศึกษาที่หลากหลาย เป็นต้น S16(B)	3) (HRM) จำนวนอาจารย์พยาบาลที่มีลดลงอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ผลิตอาจารย์ที่เชี่ยวชาญในแต่ละสาขาเพื่อทดแทนไม่ทัน W5(B)
4) (System) หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตมีมาตรฐานได้รับการรับรองในระดับนานาชาติ AUN-QA S3(B)	4) (HRM) การรักษา/คงอยู่ของ บุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนเชิงรุก เพื่อลดอัตราการลาออก W3(HR)
5) (Resources & Tools) มีศูนย์ฝึกอบรมการเลี้ยงลูก ด้วยนมแม่และโภชนาการเด็ก โครงการส่งเสริม สุขภาพผู้สูงอายุ มีแหล่งฝึกที่มีชื่อเสียงและมี คุณภาพ มีห้องปฏิบัติการทางการพยาบาล (LRC) ที่ทันสมัยเพียงพอ เอื้อต่อการเรียนรู้ มีฐานข้อมูล หลากหลายและทันสมัย มีศูนย์ข้อมูลและคลัง	5) (HRD) ขาดการนำผลการประเมินการปฏิบัติงาน มาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ อย่างจริงจัง W4(HR)

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<p>ความรู้ที่มีตำราที่ทันสมัย S3(R) S4(R) S14(B) S15(B) S1(KM) S2(FR) มีศูนย์ความร่วมมือด้านการวิจัยผู้ป่วยโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (The MU-JHU NCDs Research Collaborative Center)</p>	
<p>6) (Resources & Tools) มีระบบสนับสนุนและสิ่งอำนวยความสะดวก (NRC, NS-IRB, CMB, เงินรางวัล, ห้องทำวิจัย, วารสารคณะ ฯลฯ) รวมถึงมีแหล่งเรียนรู้ออนไลน์หลากหลาย (MOOCs 2 รายวิชา, SPOCs 4 รายวิชา/40 บทเรียน, E-learning) ที่สนับสนุนให้นักศึกษามี Lifelong Learning S2(R) S13(B)</p>	<p>6) (HRD) บุคลากรรับรู้ค่านิยม NS MAHIDOL แต่ยังคงขาดการกระตุ้นให้เกิดการแสดงพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องและชัดเจนในบางค่านิยม เช่น I DO W17(HR)</p>
<p>7) (Resources & Tools) มีทุนการศึกษาที่เพียงพอในการสนับสนุนนักศึกษาที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ ทำให้นักศึกษาสนใจมาสมัครเรียน นักศึกษาปัจจุบันสามารถเรียนได้จนจบการศึกษา S19(B)</p>	<p>7) (HRD) บุคลากรขาดความยืดหยุ่นและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ในแง่ของการบริหารจัดการศึกษา การตลาด W3(G)</p>
<p>8) (Learner) ผู้สมัครเข้าศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตมีคะแนนผลการสอบคัดเลือกในเกณฑ์สูง และสูงสุดในปีการศึกษา 2562 S9(B)</p>	<p>8) (HRD) ขาดระบบและกลไกการพัฒนาศักยภาพด้านภาษาอังกฤษของคณาจารย์ บุคลากร และนักศึกษาที่ชัดเจน W2(QA)</p>
<p>9) (Networking) มีเครือข่ายต่างประเทศที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับ รวมถึงเครือข่ายความร่วมมือทั้งภาครัฐและเอกชนในประเทศ S6(AS) S4(FR)</p>	<p>9) (HRD) บุคลากรที่สนับสนุนการศึกษามีจำนวนมาก แต่ยังคงขาดการพัฒนาที่เป็นระบบทั้งในด้านการพัฒนาศักยภาพในงาน และความสามารถในการทำงานที่หลากหลาย S6(B) S7(B)</p>
<p>10) (Networking) มี MOU ร่วมกับหน่วยงาน/สถาบันระดับชาติ และนานาชาติ ในการสนับสนุนพันธกิจหลักของคณะพยาบาลศาสตร์ O5(B)</p>	<p>10) (System) ระบบการบูรณาการทุกพันธกิจไม่ชัดเจน การดำเนินงานยังเป็นลักษณะแยกส่วนในแต่ละงาน W1(QA) W1(B)</p>
<p>11) (Networking) มีความร่วมมือระดับคณะ/ระดับหลักสูตร ในการจัดการเรียนการสอนแบบสหสาขาวิชาชีพ O7(B)</p>	

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weaknesses)
12) (HR) บุคลากรมีความทุ่มเท มุ่งมั่น เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน	

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
1) ประเทศไทยมีความต้องการพยาบาลเพิ่มขึ้น ส่งผลให้การผลิตพยาบาลเพิ่มขึ้น และมีการขยายตัวของหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง O3(B)O4(AS)	1) โครงสร้างประชากรวัยเรียนลดลง ส่งผลให้มีจำนวนผู้เรียนในอนาคตลดลง T8(B)
2) นโยบายของกระทรวงอว. และมหาวิทยาลัยที่เน้นให้สถาบันมีโครงการ Social engagement โดยดูแลสถานศึกษาและชุมชนที่อยู่ใกล้มหาวิทยาลัย ตามความเชี่ยวชาญ O2(AS)O3(AS)	2) งบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลและองค์กรของรัฐในการดำเนินงานของคณะฯ และมหาวิทยาลัยมีแนวโน้มลดลง รวมถึงการสนับสนุนจากภาครัฐในโครงการบริการวิชาการแบบให้เปล่าลดลง T11(B) T2(AS)
3) การเข้าสู่สังคมสูงวัยของประเทศและโลก ทำให้ต้องการบุคลากรทางการพยาบาลที่มากดูแลผู้สูงอายุ T7(B) / เนื่องจาก สถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด-19 ทำให้ประเทศ และโลกมีความต้องการบุคลากรทางการพยาบาลที่มีความเชี่ยวชาญเพิ่มมากขึ้น	3) การแข่งขันมีสูงขึ้น เนื่องจากมีสถาบันการศึกษาทางการพยาบาลเกิดขึ้นจำนวนมาก มีสถาบันที่จัดหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางและการประชุมวิชาการทั้งในและต่างประเทศแก่พยาบาลวิชาชีพจำนวนมาก T4(B)(AS)
4) มหาวิทยาลัยมหิดลมีชื่อเสียงและมีความเข้มข้นทางวิชาการระดับประเทศมายาวนาน และมีสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ที่ดี O2(B) เป็น WHO CC for Nursing and Midwifery Development O1(B)	4) กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องของมหาวิทยาลัยไม่ทันต่อการพัฒนาที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว T3(B)
5) มีเครือข่ายศิษย์เก่าทั้งภาครัฐและเอกชนที่พร้อมให้การสนับสนุนทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ และทุนสนับสนุนการศึกษา ตลอดจนมีศิษย์เก่าเป็นผู้นำทางวิชาชีพ (องค์กรวิชาชีพ ผู้บริหารสถาบันการศึกษาและหน่วยบริการ ผู้บริหารระดับสูงในหน่วยงานภาครัฐและเอกชน) O1(AS) S21(B) S5(AS)	5) (Learner) จำนวนนักศึกษาแลกเปลี่ยนกับสถาบันชั้นนำต่างประเทศมีแนวโน้มลดลง S17(B) เนื่องจาก สถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด-19 และระยะเวลาการมาแลกเปลี่ยนไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
6) Funding ทั้งจากมหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัย ในต่างประเทศ มูลนิธิคณะพยาบาลศาสตร์ สมาคมศิษย์เก่าพยาบาลศิริราชฯ บุคคลภายนอก และศิษย์เก่า ซึ่งพร้อมที่จะสนับสนุนทุนการศึกษา หรือกิจกรรมของคณะฯ O1(FR) O8(B) O9(B)	6) เนื่องจาก สถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด-19 การจัดการเรียนการสอน/ การปฏิบัติงาน ที่ผ่านระบบออนไลน์ ทำให้มีภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น
7) การเปลี่ยนแปลงความต้องการของผู้เรียนในปัจจุบัน (ความต้องการการเรียนที่ Flexible เช่น non degree, credit bank system, online course) เป็นโอกาสในการพัฒนาหลักสูตรที่หลากหลาย T6(B)	
8) ผู้ใช้บัณฑิตต้องการบัณฑิตที่มี 21st century skills, Entrepreneur, Internationalization T9(B)	
9) นโยบาย SDG ของประเทศ	

ความต้องการด้านบุคลากรในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์

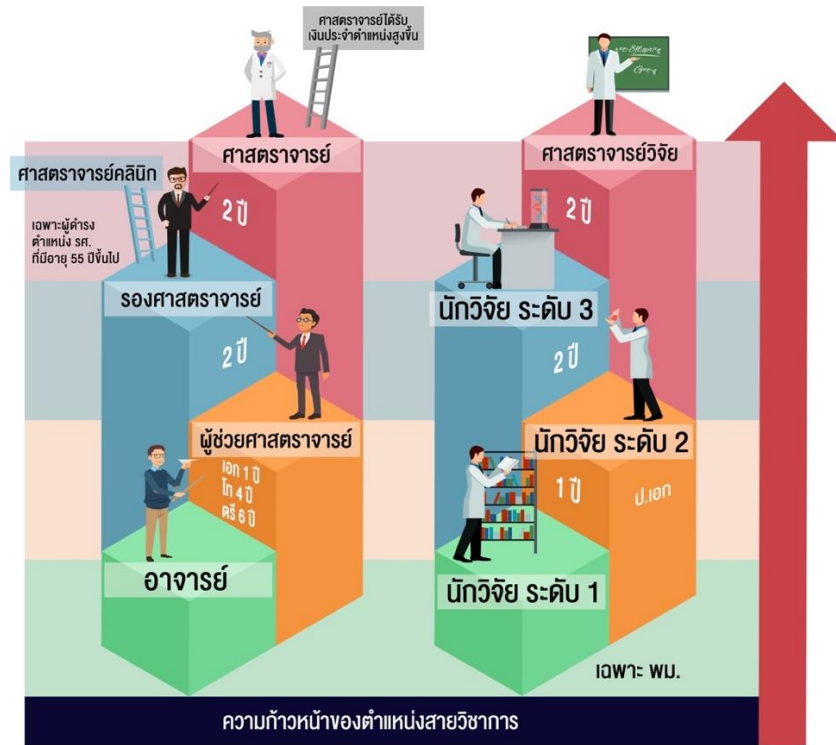
1. สร้างระบบการพัฒนาศักยภาพด้านการศึกษา วิจัย และบริการ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถอาจารย์ให้สามารถก้าวเป็น 1 ใน 100 ของโลกทางการพยาบาล
2. พัฒนาทักษะ ความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีที่จำเป็นสำหรับบุคลากร รวมถึงทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในโลกปัจจุบัน เพื่อให้นำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ
3. พัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และแสดงความสามารถเชิงสร้างสรรค์
4. สร้างแรงจูงใจในการทำงานและเสริมสร้างความผูกพันแก่องค์กร โดยการพัฒนา ระบบสนับสนุนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เช่น การสร้างโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ การพัฒนาบุคลากร การยกย่อง ชมเชย รวมถึงการพัฒนา ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เชื่อมโยงกับผลตอบแทน เพื่อรักษาบุคลากรไว้กับบุคลากร
5. พัฒนาผู้บริหารให้เป็นต้นแบบของค่านิยม NSMAHIDOL และสามารถกระตุ้นให้บุคลากรมีค่านิยมให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร

6. พัฒนาระบบสร้างผู้มีศักยภาพสูงในการเป็นผู้บริหาร โดยการคัดเลือก และส่งเสริมให้บุคลากรใช้ศักยภาพให้เกิดประโยชน์กับองค์กรสูงสุด ตลอดจนธำรงรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงไว้
7. สร้างบรรยากาศองค์กรและการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรม ด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มาประยุกต์ใช้ในองค์กร ส่งเสริมให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมที่เห็นคุณค่าของการสร้างนวัตกรรม และจงใจให้เกิดการทำงานร่วมกัน จนเกิดเป็นแนวปฏิบัติที่ดี และเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

แผนงานด้านบุคลากร

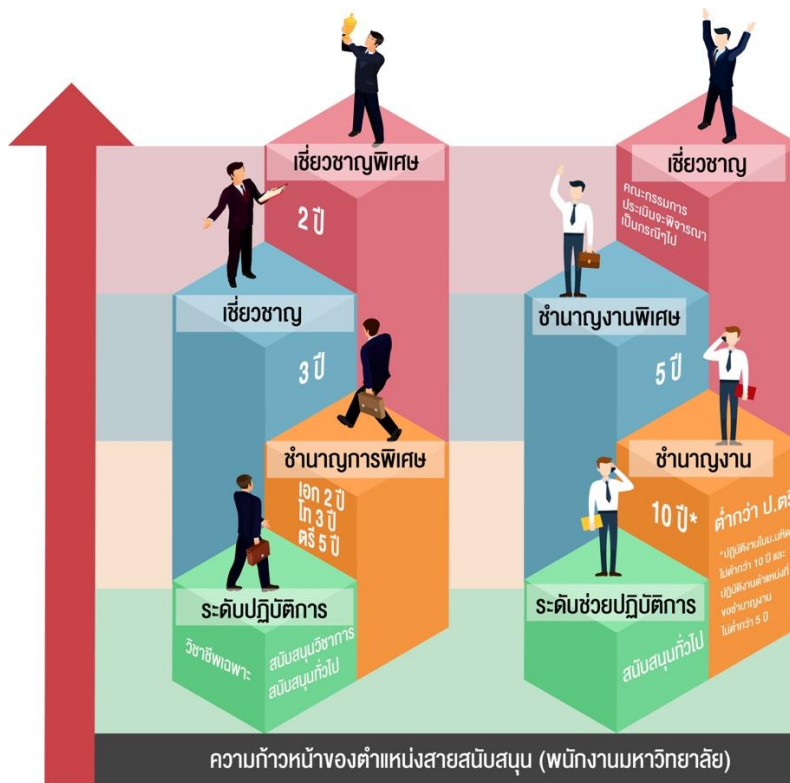
ประจำปีงบประมาณ 2564 - 2567

1. การพัฒนาบุคลากรของคณะพยาบาลศาสตร์ให้แสดงศักยภาพเต็มที่	2. การพัฒนาบุคลากรของคณะพยาบาลศาสตร์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรม
1.1 พัฒนาศักยภาพด้านการศึกษา วิจัย และบริการวิชาการ	2.1 พัฒนาทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม
1.2 พัฒนาทักษะด้านดิจิทัล	2.2 สร้างบรรยากาศองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน
1.3 สร้างความผูกพันและรักษาบุคลากรไว้	2.3 เสริมสร้างบรรยากาศของการสร้างนวัตกรรม
1.4 สร้างวัฒนธรรม NSMAHIDOL	2.4 พัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง



จัดทำโดย กองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยศิลปากร

ภาพ แผนความก้าวหน้าของตำแหน่งสายวิชาการ



จัดทำโดย กองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยศิลปากร

ภาพ แผนความก้าวหน้าของตำแหน่งสายสนับสนุน (พนักงานมหาวิทยาลัย)

ยุทธศาสตร์ที่มีการกำหนดแผนงานด้านทรัพยากรบุคคลและตัวชี้วัด

กลยุทธ์ที่ 1

การพัฒนาบุคลากรให้สามารถจัดการศึกษาได้ตามมาตรฐานสากล

แผนงานที่สำคัญ

- การใช้ standardize patient/ Simulation lab (แผน 1.1, 1.2)
- การออกแบบบทเรียนออนไลน์ (แผน 1.1, 1.2)
- สมรรถนะ Empathic Listening (แผน 1.1)
- ด้านการสอนแบบ IPE และ IPP (แผน 1.1)
- พัฒนาอาจารย์ให้มีระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน MUPSF (แผน 1.1)
- พัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี (digital technology) (แผน 1.1, 1.2)

ตัววัดที่สำคัญ

ตัวชี้วัด (KPI)	2564	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)		
	ค่าเป้าหมาย	2565	2566	2567
1.17 ร้อยละของอาจารย์ที่มีระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพอาจารย์ (เช่น MUPSF, อว., สภาวิชาชีพ) (PA2.1)	3	5	7	9
4.13 ร้อยละของอาจารย์และบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้าน Digital Technology	50	60	70	80

กลยุทธ์ที่ 2

การพัฒนาบุคลากรให้สามารถพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสร้างเสริมสุขภาวะของสังคม

แผนงานที่สำคัญ

- พัฒนาศักยภาพนักวิจัยเพื่อขอทุนการทำวิจัยและการสร้างเครือข่าย (แผน 1.1)
- พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการบริหารจัดการทุนวิจัย (แผน 1.1)
- พัฒนาศักยภาพอาจารย์เพื่อผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรมร่วมกับสหสาขาวิชาชีพ (แผน 1.1, 1.2, 2.1, 2.3)

ตัววัดที่สำคัญ

ตัวชี้วัด (KPI)	2564	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)		
	ค่าเป้าหมาย	2565	2566	2567
2.1 ร้อยละของอาจารย์ที่เป็น PI ของโครงการที่ได้รับเงินทุนวิจัย (PA1.1)	17	18	20	25
2.3 จำนวนกลุ่มวิจัยแบบนักวิจัยหลายรุ่นและแบบบูรณาการและสหสาขา	3	4	5	6
4.30 จำนวนอาจารย์ที่ไปปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอนหรือการวิจัย ณ สถาบันการศึกษา/องค์กรทั้งในและต่างประเทศ	-	10	15	20

กลยุทธ์ที่ 3

การพัฒนาบุคลากรด้านบริการวิชาการเพื่อพัฒนาสุขภาวะของสังคมอย่างยั่งยืน

แผนงานที่สำคัญ

- พัฒนาศักยภาพอาจารย์ตามความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา (แผน 1.1, 1.2, 2.1, 2.2, 2.3)

ตัววัดที่สำคัญ

ตัวชี้วัด (KPI)	2564	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)		
	ค่าเป้าหมาย	2565	2566	2567
4.31 ร้อยละของอาจารย์และบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศ				
- สายวิชาการ	100	100	100	100
- สายสนับสนุน	100	100	100	100

กลยุทธ์ที่ 4

การพัฒนาบุคลากรเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี มีความผูกพัน และเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

แผนงานที่สำคัญ

- สร้างจิตสำนึกสร้างเสริมวัฒนธรรมค่านิยมการปฏิบัติงานด้วยความสุจริต โปร่งใส (แผน 1.3)
- พัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยสร้างค่านิยมองค์กร ความผูกพัน (แผน 1.4)
- สร้างบรรยากาศการจัดการความรู้ นวัตกรรมในการพัฒนาคุณภาพงาน ในทุกหน่วยงาน (แผน 2.1, 2.2, 2.3)
- วางแผนสืบทอดตำแหน่ง (แผน 2.4)

- Talent management (แผน 1.1, 2.4)

ตัววัดที่สำคัญ

ตัวชี้วัด (KPI)	2564	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)		
	ค่าเป้าหมาย	2565	2566	2567
4.9 จำนวนเรื่อง/ พันธกิจ ที่นำระบบ PDCA มาใช้ในการจัดการความรู้และพัฒนา/ ต่อยอดส่งผลให้สามารถเทียบเคียงกับหน่วยงานอื่นได้	12	12	12	12
4.15 ร้อยละของบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคลที่ผ่านการรับรู้ PDPA	100	100	100	100
4.16 ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะประชาสัมพันธ์เพื่อสื่อสารภาพลักษณ์องค์กร	10	15	20	25
4.27 ร้อยละของอาจารย์และบุคลากร กลุ่ม Talent ที่ก้าวเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร	5	10	15	20
4.28 ระดับความผูกพันและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามค่านิยมองค์กรของกลุ่ม Talent (คะแนนเต็ม 10)	> 8	> 8	> 8	> 8
4.29 ระดับความผูกพันและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามค่านิยมองค์กรของบุคลากร (คะแนนเต็ม 10)				
- สายวิชาการ	> 7	> 8	> 8	> 8
- สายสนับสนุน	> 7	> 8	> 8	> 8
4.30 จำนวนอาจารย์ที่ไปปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอนหรือการวิจัย ณ สถาบันการศึกษา/องค์กรทั้งในและต่างประเทศ	-	10	15	20

ส่วนที่ 3

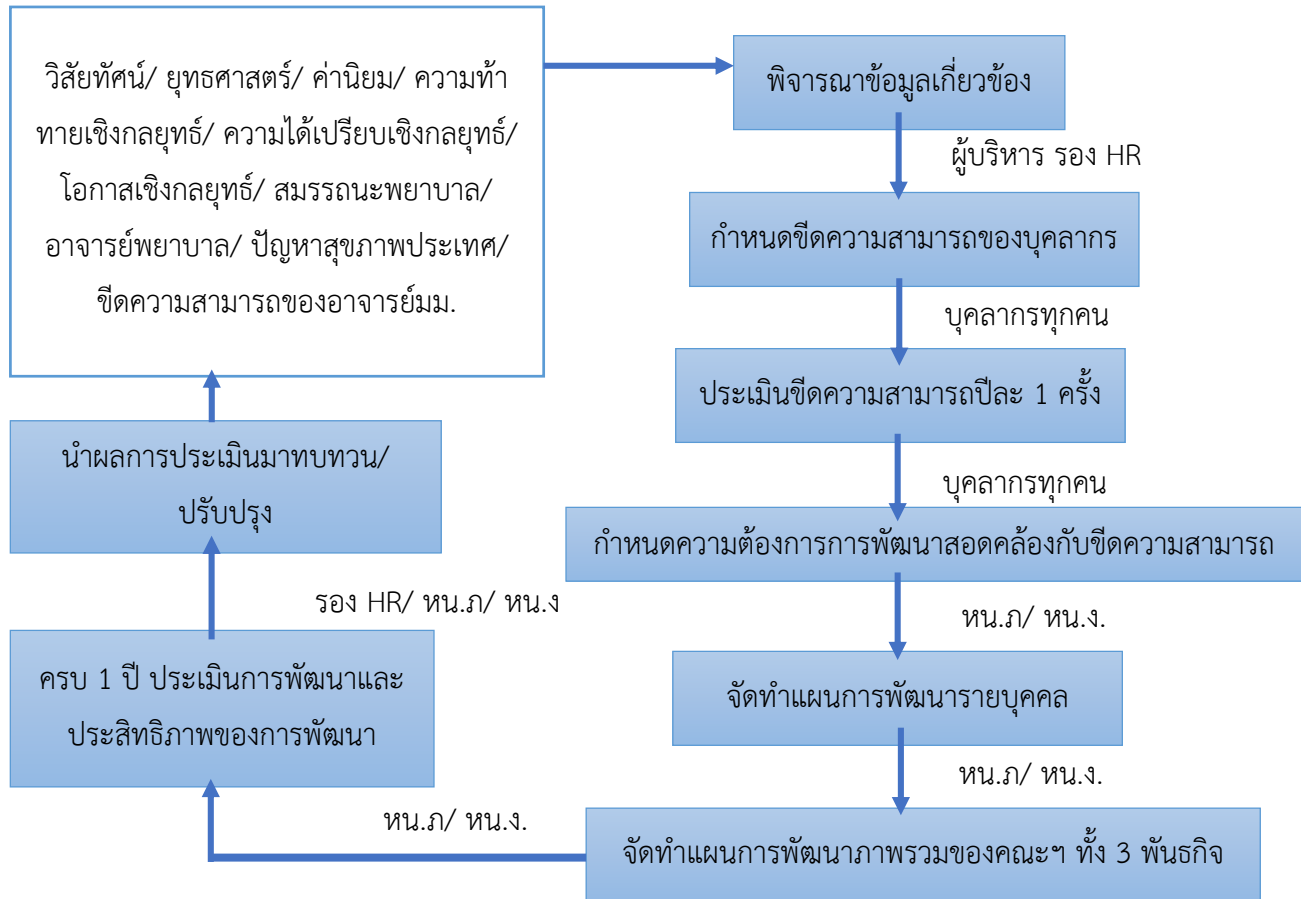
กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีระบบรองรับที่เกี่ยวข้องทั้งสิ้น ได้แก่

1. ระบบการวิเคราะห์ขีดความสามารถ
 2. ระบบการวิเคราะห์อัตรากำลัง
 3. ระบบการพัฒนาบุคลากร
 4. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (PA)
 5. ระบบการประเมินความผูกพันของบุคลากร
 6. กระบวนการสร้างค่านิยม NSMAHIDOL
- โดยมีรายละเอียดของแต่ละระบบงานดังนี้

ระบบการวิเคราะห์ขีดความสามารถ

การกำหนดขีดความสามารถของบุคลากรในองค์กร จะทำให้คณะฯ สามารถนำไปใช้ในการจัดสรร ทรัพยากรกำลังและพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม โดยคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีระบบการ วิเคราะห์ขีดความสามารถของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ดังนี้



แผนภูมิ ระบบการวิเคราะห์ขีดความสามารถและการพัฒนา

คณะพยาบาลศาสตร์ ได้กำหนดขีดความสามารถของอาจารย์จากการนำข้อมูลที่สำคัญจากวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ ค่านิยม ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ โอกาสเชิงกลยุทธ์ สมรรถนะพยาบาล วิชาชีพจากสภาการพยาบาล คุณสมบัติอาจารย์พยาบาล ปัญหาสุขภาพประเทศ และขีดความสามารถของอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยมหิดล มาร่วมกำหนดขีดความสามารถของอาจารย์แต่ละระดับ โดยแบ่งระดับตามอายุการทำงาน และตำแหน่งวิชาการ ส่วนสายสนับสนุนแบ่งขีดความสามารถตามอายุการทำงานและลักษณะงานที่ทำ ทำให้มีขีด ความสามารถของสายวิชาการและสายสนับสนุน ดังนี้

ขีดความสามารถของสายวิชาการ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ด้านการเรียนการสอน

ระดับ 1 ผู้ช่วยอาจารย์/อาจารย์ 0 – 2 ปี

1. สอนนักศึกษาให้ครบตามตารางเวลาการสอนที่กำหนด
2. จัดเตรียมแผนการสอนและทรัพยากรประกอบการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาที่จะสอน
3. ถ่ายทอดเนื้อหา และตอบข้อซักถามของนักศึกษาได้ครบถ้วน ชัดเจน
4. สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในชั้นเรียน
5. ใช้วิธีการวัดผลการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับเนื้อหารายวิชา

ระดับ 2 อาจารย์ >2-5 ปี

1. แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และ
2. ปรับปรุงวิธีการและทรัพยากรประกอบการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาและกลุ่มผู้เรียน
3. ยกตัวอย่างและกรณีศึกษาประกอบการสอนได้อย่างชัดเจน
4. กระตุ้นจูงใจให้นักศึกษามีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอน
5. กระตุ้นให้นักศึกษาเกิดการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมนอกชั้นเรียน
6. ประเมิน/ตรวจสอบวิธีการจัดการเรียนการสอนของตนเอง อย่างสม่ำเสมอ

ระดับ 3 อาจารย์ >5-10 ปี / ผู้ช่วยศาสตราจารย์

1. แสดงสมรรถนะ ระดับที่ 2 และ
2. กระตุ้นให้นักศึกษาเกิดการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมนอกชั้นเรียน
3. ประเมิน/ตรวจสอบวิธีการจัดการเรียนการสอนของตนเอง อย่างสม่ำเสมอ
4. พัฒนาแนวทางการเรียนการสอนให้สอดคล้องเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอได้
5. วิเคราะห์/วิพากษ์ และให้คำแนะนำผู้เรียน ในเรื่อง/ประเด็นต้องพัฒนาเพิ่มเติม

ระดับ 4 รองศาสตราจารย์

1. แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และ
2. เป็นที่ปรึกษา/ให้คำแนะนำในเรื่องการจัดการเรียนการสอน ให้แก่อาจารย์ผู้อื่นภายในส่วนงานได้
3. แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนกับอาจารย์ภายในมหาวิทยาลัยได้
4. ร่วมวางแผน/ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของภาควิชา/ส่วนงานได้

ระดับ 5 ศาสตราจารย์

1. แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และ
2. สอนและถ่ายทอดความรู้เชิงวิชาการให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวมได้
3. สนับสนุนและส่งเสริมอาจารย์/นักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการภายนอกมหาวิทยาลัย

4. สนับสนุนและส่งเสริมให้อาจารย์สร้างผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน

ขีดความสามารถของสายสนับสนุน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ด้านทั่วไป

ระดับ 1 อายุ 0 – 2 ปี

1. ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่
2. การปลูกฝังค่านิยมองค์กร NS MAHIDOL และ MAHIDOL
3. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎ ระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
4. ความสามารถในการใช้ IT
5. ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ
6. การร่างหนังสือโต้ตอบต่างๆ
7. เทคนิคการจัดบันทึกรายงานการประชุม
8. Time Management
9. การทำงานเป็นทีม

ระดับ 2 อายุ > 2 - 5 ปี

1. แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และ
2. CHANGE MANAGEMENT
3. COACHING
4. PROJECT MANAGEMENT
5. SYSTEMATIC THINKING & SYSTEMATIC PLANNING
6. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย
7. R2R เพื่อการพัฒนางาน
8. แนวทางการทำผลงานเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ระดับ 3 อายุ > 5 - 10 ปี

1. แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 - 2 และ
2. MU – SUP

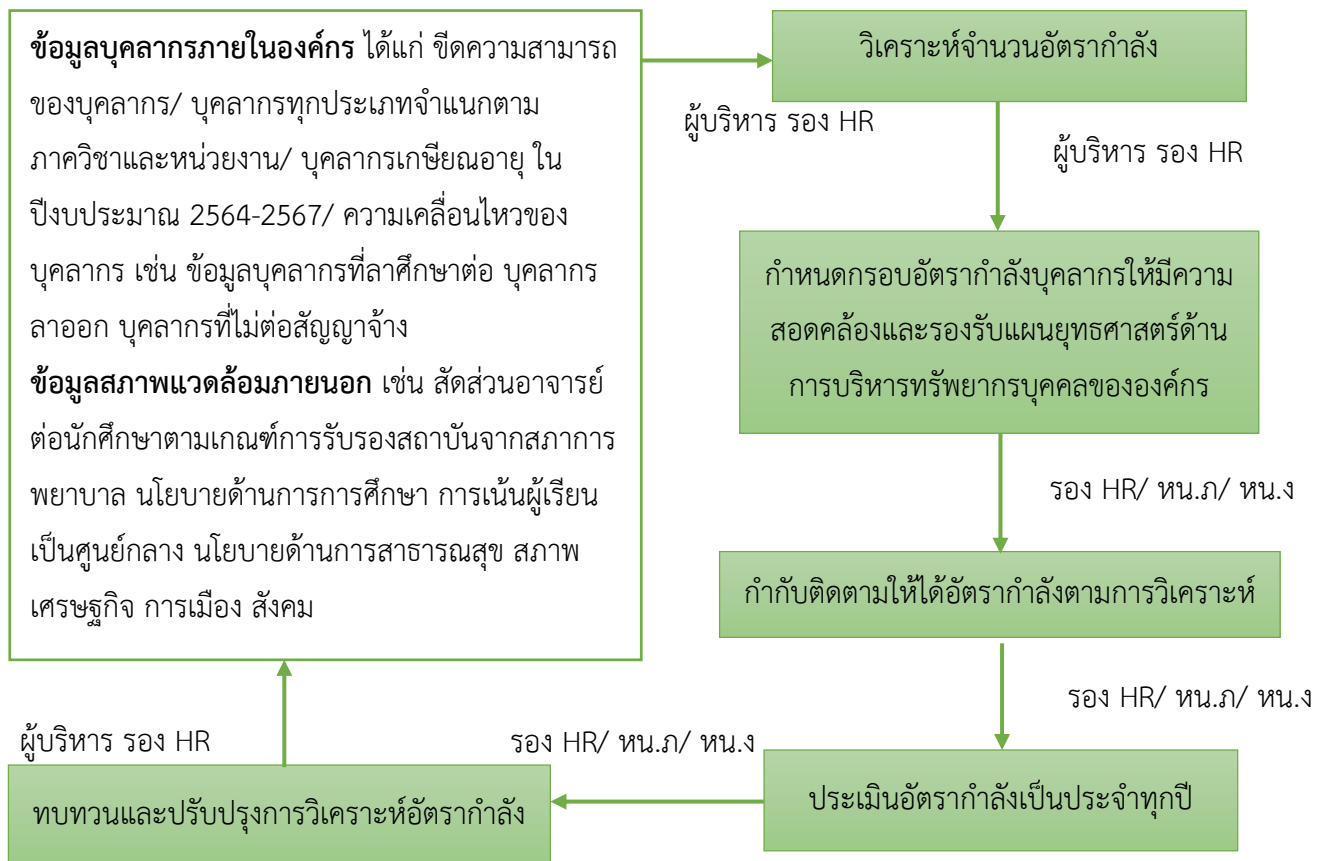
ระดับ 4 อายุ 10 ปีขึ้นไป

1. แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 - 3 และ
2. MU - EDP
3. MU - HDP

และขีดความสามารถเฉพาะด้าน โดยกำหนดตามลักษณะงานของแต่ละหน่วยงาน
ผลการวิเคราะห์ขีดความสามารถนำไปใช้ในการจัดสรรอัตรากำลังและพัฒนาบุคลากร โดยจะกล่าวต่อไป

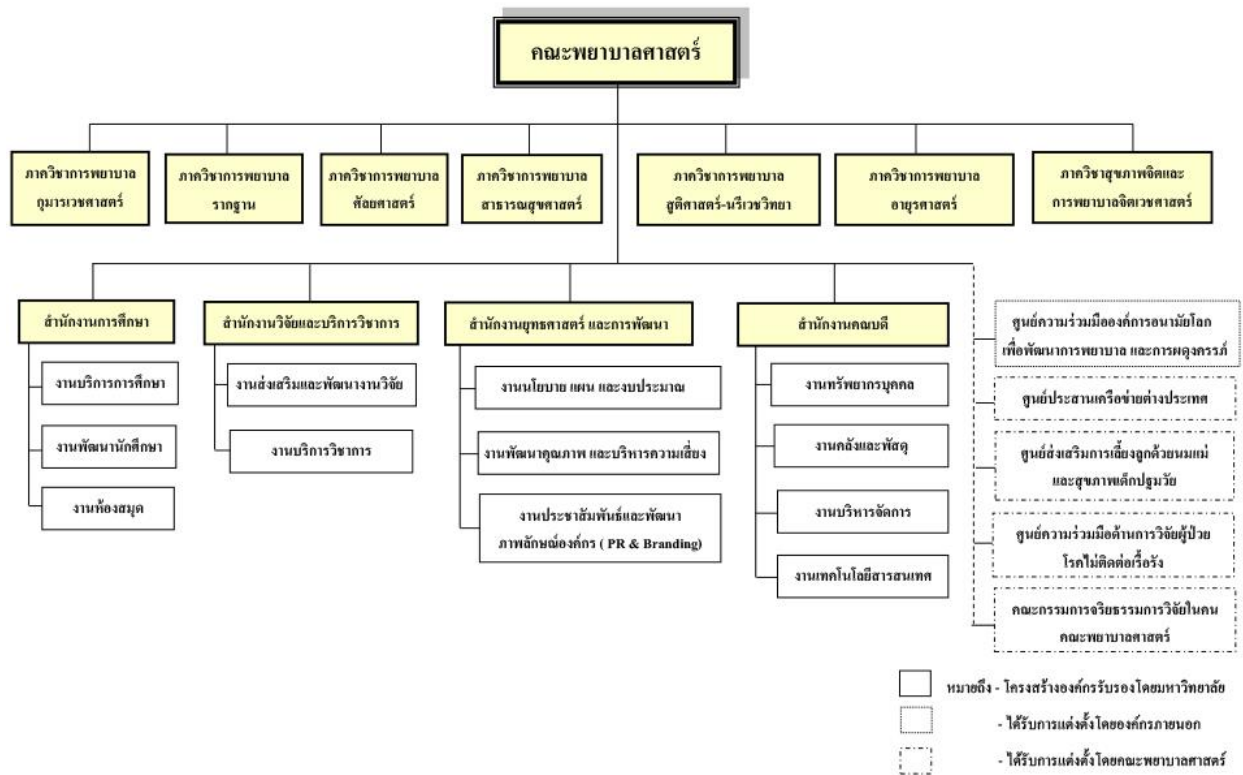
ระบบการวิเคราะห์อัตรากำลัง

การวางแผนอัตรากำลัง เป็นการวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินการขององค์กร โดยการนำขีดความสามารถของบุคลากรมาพิจารณา ร่วมกับวิเคราะห์อัตรากำลัง เปรียบเทียบกับความต้องการอัตรากำลังในอนาคต เพื่อพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ตลอดจนวัตถุประสงค์ต่างๆที่ได้กำหนดไว้ การวางแผนอัตรากำลังบุคลากร ต้องผ่านกระบวนการในการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ พิจารณาข้อมูลประกอบที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกพันธกิจขององค์กร นำไปสู่การกำหนดกรอบอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ ให้ได้กำลังคนในจำนวน ตำแหน่งประเภท และสมรรถนะที่สอดคล้องกับลักษณะงานและภารกิจของหน่วยงาน ระบบการวางแผนอัตรากำลังบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ คณะฯ มีดังนี้



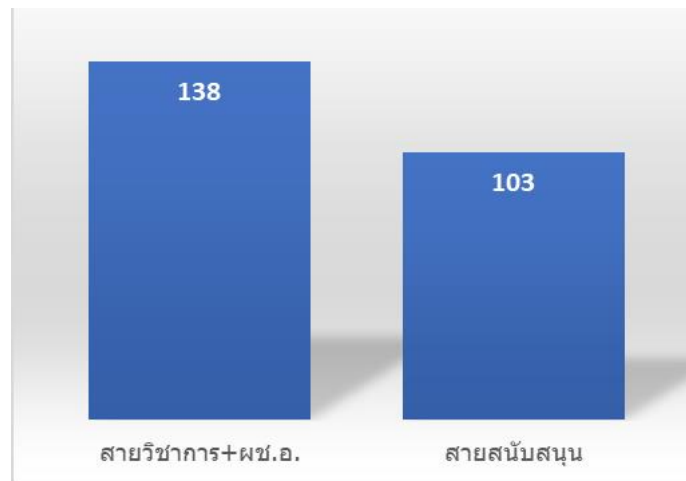
แผนภูมิ ระบบการวิเคราะห์อัตรากำลังของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อวางแผนอัตรากำลัง โครงสร้างองค์กร



ข้อมูลบุคลากร

การวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังและจัดทำแผนอัตรากำลัง ปีงบประมาณ 2564-2567 งานทรัพยากรบุคคลใช้ข้อมูลจำนวนบุคลากร ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2563 เป็นฐานในการคำนวณ



แผนภาพ แสดงจำนวนบุคลากร

ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการที่เสนอขอแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปี 2564-2565 : จัดทำข้อมูล 9 พ.ย.65

ปีงบประมาณ	ตำแหน่งทางวิชาการ	
	รองศาสตราจารย์ (คน)	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (คน)
2564	-	4
2565	11	7

หมายเหตุ :- อยู่ระหว่างดำเนินการพิจารณาจากมหาวิทยาลัย

สรุปจำนวนบุคลากร สังกัด คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัย ที่ไม่ต่อสัญญาจ้าง

ประจำปีงบประมาณ 2564

ประเภทบุคลากร	ปีงบประมาณ 2564 (1ต.ค.63 – 30 ก.ย.64)						เหตุผล
	จำนวนทั้งหมด	เจ้าตัวประสงค์ไม่ขอต่อสัญญาจ้าง	คณะประสงค์ไม่จ้างต่อ	รวมจำนวนที่ไม่ต่อสัญญาและไม่จ้างต่อ	คิดเป็นร้อยละ	รายชื่อบุคลากรที่ไม่ต่อสัญญาจ้าง	
สายวิชาการ	112	1	0	1	0.89	1) ผศ.ดร.กิริดา ไกรนุวัตร (ผู้ช่วยศาสตราจารย์)	- มีปัญหาสุขภาพ
สายสนับสนุน(ตำแหน่งผู้ช่วยอาจารย์)	33	0	0	0	0.00		
สายสนับสนุน	108	2	0	2	1.85	1) น.ส.สุรีย์รัตน์ ตีสั้น (นักวิชาการศึกษา)	- เพื่อไปประกอบธุรกิจส่วนตัว
						2) นางกิติมา วันทอง (ผู้ปฏิบัติงานโสตทัศนศึกษา)	- เพื่อดูแลสมาชิกของครอบครัว
ลูกจ้าง	31	0	0	0	0.00		
รวม	284	3	0	3	1.06		

จำนวนบุคลากรสายวิชาการรวมผู้ช่วยอาจารย์ ณ 30 ก.ย.63 : จัดทำ 9 พ.ย.65

สังกัดภาควิชา	สายวิชาการ	จำแนกตาม Generation		
	ทั้งหมด	Baby Boomer	Gen X	Gen Y
การพยาบาลกุมารเวชศาสตร์	21	7	5	9
การพยาบาลรากฐาน	15	2	2	11
การพยาบาลศัลยศาสตร์	27	6	9	11
การพยาบาลสาธารณสุขศาสตร์	14	2	7	5
การพยาบาลสูติศาสตร์-นรีเวชวิทยา	28	8	9	11
การพยาบาลอายุรศาสตร์	26	5	10	11
สุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวชศาสตร์	16	4	10	2
รวม	147	34	52	60

การแบ่งช่วงอายุอาจารย์และผู้ช่วยอาจารย์ จำนวน 147 คน ดังนี้

ช่วงอายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
Baby Boomer (เกิด พ.ศ. 2489-2507)	35	23.80%
Gen X (เกิด พ.ศ.2508-2522)	52	35.38%
Gen Y (เกิด พ.ศ.2523-2540)	60	40.82%
รวม	147	100.00%

จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ณ 30 ก.ย.63 : จัดทำ 9 พ.ย.65

สังกัดภาควิชา	จำนวน
สำนักงานคณบดี	1
งานคลังและพัสดุ	12
งานทรัพยากรบุคคล	6
งานเทคโนโลยีสารสนเทศ	8
งานนโยบาย แผนและงบประมาณ	4
งานบริการการศึกษา	21
งานบริการวิชาการ	4
งานบริหารจัดการ	57
งานประชาสัมพันธ์และพัฒนาภาพลักษณ์องค์กร	6
งานพัฒนาคุณภาพ และบริหารความเสี่ยง	3
งานพัฒนานักศึกษา	7
งานส่งเสริมและพัฒนางานวิจัย	4
งานห้องสมุด	6
การพยาบาลกุมารเวชศาสตร์	1
การพยาบาลรากฐาน	2
การพยาบาลศัลยศาสตร์	1
การพยาบาลสาธารณสุขศาสตร์	1
การพยาบาลสูติศาสตร์-นรีเวชวิทยา	1
การพยาบาลอายุรศาสตร์	1
สุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวชศาสตร์	1
รวม	147

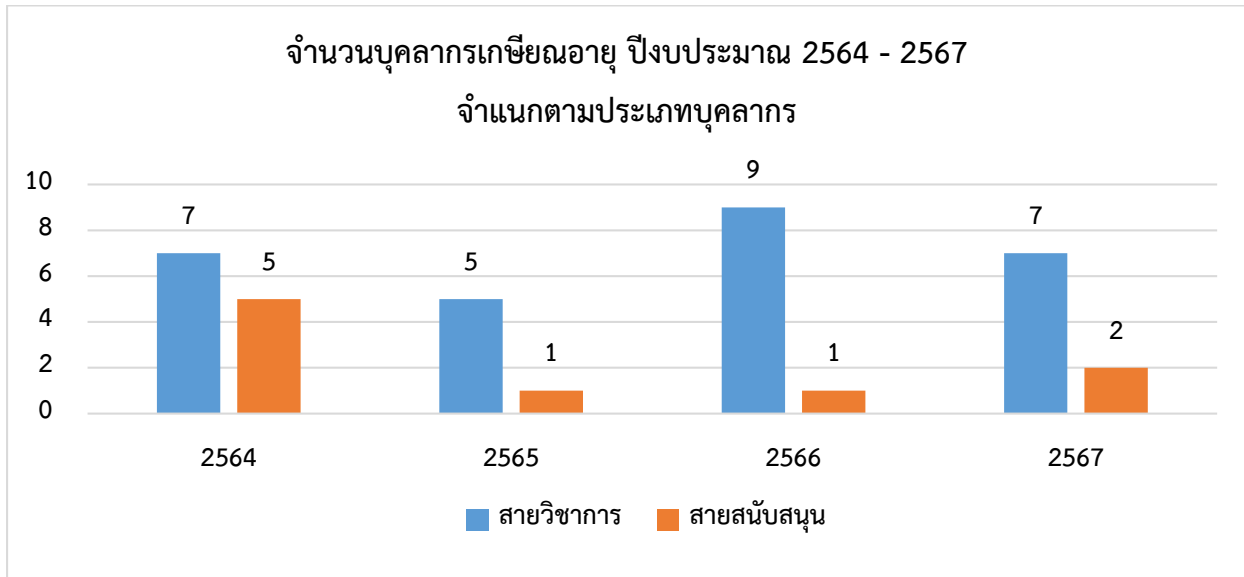
โดยมีรายละเอียดจำนวนบุคลากร จำแนกตามสังกัด ดังแสดงในตาราง (ข้อมูลวันที่ 31 ธันวาคม 2563)

ภาควิชา/ หน่วยงาน	อาจารย์	สายสนับสนุน	รวม
ภาควิชาการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์	20	1	21
ภาควิชาการพยาบาลรากฐาน	15	2	17
ภาควิชาการพยาบาลศัลยศาสตร์	25	1	26
ภาควิชาการพยาบาลสาธารณสุขศาสตร์	12	1	13
ภาควิชาการพยาบาลสูติศาสตร์และนรีเวชวิทยา	25	1	26
ภาควิชาการพยาบาลอายุรศาสตร์	24	1	25
ภาควิชาการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวชศาสตร์	17	1	18
งานคลังและพัสดุ	-	10	10
งานทรัพยากรบุคคล	-	6	6
งานเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	8	8
งานนโยบาย แผนและงบประมาณ	-	3	3
งานบริการการศึกษา	-	21	21
งานบริการวิชาการ	-	4	4
งานบริหารจัดการ	-	19	19
งานประชาสัมพันธ์และสื่อสารภาพลักษณ์องค์กร	-	7	7
งานพัฒนาคุณภาพและบริหารความเสี่ยง	-	3	3
งานพัฒนานักศึกษา	-	6	6
งานส่งเสริมและพัฒนางานวิจัย	-	3	3
งานห้องสมุด	-	5	5
รวม	138	103	241

ข้อมูลผู้เกษียณในปีงบประมาณ 2564-2567

ในการวิเคราะห์อัตรากำลัง นอกเหนือจากข้อมูลภาระงานแล้ว สิ่งที่ต้องคำนึงถึงควบคู่ไปด้วยคือ ข้อมูลหรือจำนวนบุคลากรที่จะเกษียณอายุลงในแต่ละปี เพื่อจะได้วางแผนในการที่จะให้มีคนทดแทนที่มีศักยภาพ ในช่วงปีงบประมาณ 2564-2567 คณะพยาบาลศาสตร์ มีจำนวนบุคลากรที่จะเกษียณอายุในแต่ละปี รายละเอียดตามตาราง

ตำแหน่ง	ปีงบประมาณ			
	2564	2565	2566	2567
สายวิชาการ (อาจารย์)	7	5	9	7
สายสนับสนุน	5	1	1	2
รวม	12	6	10	9



ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการที่คาดว่าจะกลับจากการลาศึกษาต่อ ในปีงบประมาณ 2564-2569

คณะฯ ได้นำจำนวนข้อมูลบุคลากรที่ลาศึกษาต่อมาประกอบการพิจารณาคำนวณอัตรากำลัง ทั้งนี้ บุคลากรที่ลาศึกษาที่นำมาคำนวณอยู่บนพื้นฐานของการประมาณการจบการศึกษา ดังรายละเอียดดังนี้

ระดับการศึกษาที่จบมา	2564	2565	2566	2567
ปริญญาโท	0	8	6	1
ปริญญาเอก	0	8	1	1
รวม	0	16	7	2

การวิเคราะห์เพื่อการวางแผนอัตรากำลังบุคลากร

ในการวิเคราะห์เพื่อวางแผนอัตรากำลังบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ ปีงบประมาณ 2564 - 2567 คณะพยาบาลศาสตร์ ได้แบ่งกลุ่มบุคลากรออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มบุคลากรสายวิชาการ
2. กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน

ซึ่งทั้ง 2 กลุ่มนี้ มีพื้นฐานความคิดโดยใช้หลักการในการพิจารณาวิเคราะห์ภาระงาน กระบวนการทำงาน และเวลาที่ใช้ หรือ FTES และมีการรวบรวมข้อมูลต่างๆ ตั้งแต่ข้อมูลผู้เกษียณอายุงาน ข้อมูลบุคลากรที่ลาศึกษาต่อ ข้อมูลการลาออก ข้อมูลบุคลากรไม่ต่อสัญญา ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ที่ทำงาน ณ หน้านางนั้นๆ ตลอดจนความคิดเห็นของผู้บริหาร ซึ่งแต่ละกลุ่มบุคลากรจะมีวิธีคิดที่อาจแตกต่างกันในรายละเอียด ดังนี้

การวิเคราะห์อัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการ หรือ วิธีการคำนวณอัตรากำลังจากภาระงานสอนตามจำนวนนักศึกษาเต็มเวลา (Full Time Equivalent Student: FTES)

มีแนวทางในการคำนวณ ดังนี้

1. ภาระงานสอนตาม FTES ใช้เฉพาะภาระงานสอนของนักศึกษาภาคการศึกษาที่ 1 และ 2
2. การปรับค่าน้ำหนักภาระงานสอนตาม FTES ของนักศึกษาปริญญาตรี/ระดับบัณฑิตศึกษา และสัดส่วนอาจารย์ต่อ FTES ใช้ตามเกณฑ์ของสภาการพยาบาลตามตัวบ่งชี้ที่ 6 อัตราส่วนจำนวนอาจารย์ประจำต่อนิสิต/นักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2563
3. การคิดรายวิชาของแต่ละหลักสูตร ให้คิดเฉพาะวิชาที่มีการจัดการเรียนการสอนโดยคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลเท่านั้น

วิธีการคำนวณหาจำนวนนักศึกษาเต็มเวลา (FTES)

จำนวนนักศึกษาเต็มเวลา (FTES) =
$$\frac{\text{หน่วยกิตนักศึกษา (Student Credit Hours: SCH)}}{\text{จำนวนหน่วยกิตตามหลักสูตรต่อปีการศึกษา}}$$

1. คำนวณหาหน่วยกิตนักศึกษา (SCH) เช่น ภาควิชา A เปิดสอนระดับปริญญาตรี 3 รายวิชา ได้แก่ AAA101, AAA102, และ AAA103 โดยรายวิชา AAA101 มี 3 หน่วยกิตมีนักศึกษาลงทะเบียน 20 คน รายวิชาการ AAA102 มี 2 หน่วยกิต มีนักศึกษา 40 คน รายวิชา AAA103 มี 4 หน่วยกิต มีนักศึกษาลงทะเบียน 30 คน ดังนั้น SCH ของภาควิชา A คำนวณได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{SCH ของภาควิชา A} &= (3 \times 20) + (2 \times 40) + (4 \times 30) \\ &= 260 \end{aligned}$$

หมายเหตุ: หากรายวิชานั้นมีภาควิชาสอนมากกว่า 1 ภาควิชาให้คิดสัดส่วนหน่วยกิตตามอาจารย์ผู้สอนในภาควิชา นั้นๆ

2. เมื่อทราบจำนวนหน่วยกิตนักศึกษา (SCH) แล้วขั้นต่อไป จะคำนวณหา FTES

จำนวนนักศึกษาเต็มเวลา (FTES) =
$$\frac{\text{หน่วยกิตนักศึกษา (SCH)}}{\text{จำนวนหน่วยกิตตามหลักสูตรต่อปีการศึกษา}}$$

$$(\text{ป.ตรี} = 36, \text{บัณฑิตศึกษา} = 24)$$

เช่น ภาควิชา A มี SCH ป.ตรี = 260 จะมี FTES เท่ากับ $260/36 = 7.22$
และนำผลลัพธ์ที่ได้มาหารกับหน่วยกิตที่นักศึกษาในแต่ละชั้นปีต้องเรียนครบในปีนั้นๆ

$$\text{ค่า FTES} = \frac{7.22}{\text{จำนวนหน่วยกิตของนักศึกษาชั้นปีที่ 2 (30 หน่วยกิต)}}$$

เช่น FTES $7.22/30 = 0.24$

3. เมื่อทราบจำนวนนักศึกษาเต็มเวลา (FTES) ของภาควิชาแล้ว

อาจารย์ที่ควรมี = จำนวนนักศึกษาเต็มเวลา (FTES) X อัตราส่วนอาจารย์ : นักศึกษา

เช่น ภาควิชา A อยู่ในสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

อัตราส่วนอาจารย์ : นักศึกษา 1 : 8 และมี FTES 7.22 จะสามารถมีอาจารย์ได้เท่ากับ

$$0.24 / 8 = 0.03 \text{ อัตรา}$$

หมายเหตุ ในกรณีที่ป็นรายวิชาร่วมกับภาควิชาอื่นๆ โดยให้แต่ละภาควิชาแบ่งรายวิชาตามสัดส่วนที่เหมาะสม
ดังนี้

ตัวอย่าง ข้อมูลรายวิชา BBB101 มีจำนวนหน่วยกิต 4 หน่วยกิต แต่มีอาจารย์ผู้สอน จำนวน 2 ภาควิชา
คือ ภาควิชา A และ B แต่จำนวนผู้สอนในรายวิชา BBB101 มีสัดส่วนการสอนไม่เท่ากัน

เช่น ภาควิชา A มีอาจารย์ผู้สอน ในรายวิชา BBB101 จำนวน 3 คน

ภาควิชา B มีอาจารย์ผู้สอน ในรายวิชา BBB101 จำนวน 2 คน

วิธีการคิดสัดส่วนหน่วยกิต คือ นำหน่วยกิตของรายวิชา BBB101 จำนวน 4 หน่วยกิตเป็นตัวตั้ง คูณด้วย
อาจารย์ผู้สอนของภาควิชา A (3 คน) และหารด้วยอาจารย์ทั้งหมดที่สอนในรายวิชา BBB101 (5 คน)

$$4 \times 3 = 2.40$$

5

ดังนั้น รายวิชา BBB101 ของภาควิชา A จะมีสัดส่วนหน่วยกิตเท่ากับ 2.40 หน่วยกิต

รายวิชา BBB101 ของภาควิชา B จะมีสัดส่วนหน่วยกิตเท่ากับ 1.60 หน่วยกิต

ตารางแสดงกรอบอัตรากำลังที่คำนวณด้วยวิธี FTES สำหรับปีการศึกษา 2564-2569

ภาควิชา	ปีการศึกษา 2564		ปีการศึกษา 2565		ปีการศึกษา 2566		ปีการศึกษา 2567	
	จำนวน อาจารย์	อัตรากำลัง ที่ต้องการ	จำนวน อาจารย์	อัตรากำลังที่ ต้องการ	จำนวน อาจารย์	อัตรากำลังที่ ต้องการ	จำนวน อาจารย์	อัตรากำลังที่ ต้องการ
1. การพยาบาลกุมารเวชศาสตร์	18	10	18	12	15	14	15	14
2. การพยาบาลรากฐาน	12	10	14	16	15	18	14	18
3. การพยาบาลสาธารณสุขศาสตร์	9	14	10	18	11	19	11	19
4. การพยาบาลศัลยศาสตร์	20	18	23	23	23	25	22	22
5. การพยาบาลสูติศาสตร์ฯ	24	18	25	23	24	25	22	31
6. การพยาบาลอายุรศาสตร์	20	18	23	17	24	25	23	22
7. การพยาบาลสุขภาพจิตฯ	15	15	16	23	14	16	13	21
รวม	118	103	129	132	126	142	120	147

หมายเหตุ

- จำนวนอาจารย์ที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณ คิดเฉพาะจำนวนอาจารย์และผู้ช่วยอาจารย์ที่ปฏิบัติงานจริงและนับจำนวนได้ตามเกณฑ์ของสภาการพยาบาล โดยมีตัวเลขจำนวนอาจารย์ในปีการศึกษา 2564 เป็นฐาน
- จำนวนอาจารย์ในแต่ละปีการศึกษา คำนวณจากอาจารย์ที่ปฏิบัติงานจริง หักจำนวนผู้เกษียณ และบวกเพิ่มผู้ที่กลับจากลาศึกษาต่อ โดยมีตัวเลขจำนวนอาจารย์ในปีการศึกษา 2564 เป็นฐาน

จากตารางแสดงกรอบอัตรากำลังที่คำนวณได้ด้วยวิธี FTES ซึ่งคำนวณเฉพาะภาระงานด้านการเรียนการสอน สำหรับปีการศึกษา 2564 – 2567 พบว่า

1. ภาควิชาการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์ มีอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการเพียงพอ

ปีการศึกษา	จำนวน อาจารย์	กรอบที่ ต้องการ	เพิ่ม / ลด
2564	18	10	-8
2565	18	12	-6
2566	15	14	-1
2567	15	14	-1

2. ภาควิชาการพยาบาลรากฐาน มีอัตรากำลังไม่เพียงพอกับภาระงานด้านการเรียนการสอน คณะฯ ต้องดำเนินการสรรหาเพิ่มเติม ทุกปีการศึกษาเริ่มตั้งแต่ ปีการศึกษา 2565 - 2567

ปีการศึกษา	จำนวนอาจารย์	กรอบที่ต้องการ	เพิ่ม / ลด
2564	12	10	-2
2565	14	16	2
2566	15	18	3
2567	14	18	4

3. ภาควิชาการพยาบาลสาธารณสุข มีอัตรากำลังไม่เพียงพอกับภาระงานด้านการเรียนการสอน คณะฯ ต้องดำเนินการสรรหาเพิ่มเติม ทุกปีการศึกษาเริ่มตั้งแต่ ปีการศึกษา 2564 - 2567

ปีการศึกษา	จำนวนอาจารย์	กรอบที่ต้องการ	เพิ่ม / ลด
2564	9	14	5
2565	10	18	8
2566	11	19	8
2567	11	19	8

4. ภาควิชาการพยาบาลศัลยศาสตร์ มีอัตรากำลังเพียงพอกับภาระงานด้านการเรียนการสอน บางปีอาจต้องดำเนินการสรรหา บางปีมีอัตรากำลังเพียงพอ

ปีการศึกษา	จำนวนอาจารย์	กรอบที่ต้องการ	เพิ่ม / ลด
2564	20	18	-2
2565	23	23	0
2566	23	25	2
2567	22	22	0

5. ภาควิชาการพยาบาลสูติศาสตร์-นรีเวชวิทยา มีอัตรากำลังไม่เพียงพอในช่วงปี 2564-2565 หลังจากนั้นจะมีเพียงพอ

ปีการศึกษา	จำนวนอาจารย์	กรอบที่ต้องการ	เพิ่ม / ลด
2564	24	18	-6
2565	25	23	-2
2566	24	25	1
2567	22	31	9

6. ภาควิชาการพยาบาลอายุรศาสตร์ มีความต้องการอัตรากำลังเพิ่มทุกปีต่อเนื่อง ตั้งแต่ปีการศึกษา 2566 – 2567

ปีการศึกษา	จำนวนอาจารย์	กรอบที่ต้องการ	เพิ่ม / ลด
2564	20	18	-2
2565	23	17	-6
2566	24	25	1
2567	23	22	-1

7. ภาควิชาสุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวชศาสตร์ มีความต้องการอัตรากำลังเพิ่มทุกปีต่อเนื่อง ตั้งแต่ปีการศึกษา 2565 – 2567

ปีการศึกษา	จำนวนอาจารย์	กรอบที่ต้องการ	เพิ่ม / ลด
2564	15	15	0
2565	16	23	7
2566	14	16	2
2567	13	21	8

อย่างไรก็ตามสำหรับการคำนวณอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการนั้น นอกเหนือจากภาระงานด้านการเรียนการสอน ยังมีงานตามพันธกิจหลักอื่นๆ ได้แก่ ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการ และ ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งจะต้องพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังให้ครอบคลุมทุกพันธกิจ

เมื่อนำกรอบอัตรากำลังที่ได้จากการคำนวณด้วยวิธี FTES และกรอบอัตรากำลังที่ภาควิชาต่างๆ นำเสนอ สามารถกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการ สำหรับปีงบประมาณ 2564 - 2567 ดังรายละเอียด

แผนอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการ สำหรับปีงบประมาณ 2564 - 2567

ภาควิชา	2564			2565	2566	2567
	วิชาการ	สนับสนุน วิชาการ	รวม	กรอบ อัตรากำลัง	กรอบ อัตรากำลัง	กรอบ อัตรากำลัง
1. การพยาบาลกุมารเวชศาสตร์	15	5	20	18 (-2)	15 (-3)	15
2. การพยาบาลรากฐาน	10	5	15	16 (1)	18 (2)	18
3. การพยาบาลสาธารณสุขศาสตร์	9	3	12	18 (6)	19 (1)	19
4. การพยาบาลศัลยศาสตร์	20	5	25	25	25	22 (-3)
5. การพยาบาลสูติศาสตร์-นรีเวชวิทยา	20	5	25	25	25	31 (6)
6. การพยาบาลอายุรศาสตร์	14	10	24	24	25 (1)	24 (-1)
7. สุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวชศาสตร์	16	1	17	23 (6)	21 (-2)	21
รวม	104	33	145	149	148	150
อัตรากำลังขาด				11		2
อัตรากำลังเกิน					(-1)	

การวิเคราะห์อัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุน ด้วยวิธี Workload Analysis

ตามนโยบายคณะพยาบาลศาสตร์ มอบหมายให้หัวหน้างานสายสนับสนุนวิเคราะห์ภาระงานเพื่อกำหนดอัตรากำลังของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับภาระงาน กรอบหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ช่วยให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว ถูกต้องและประหยัดเวลา

เทคนิคการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนที่เหมาะสม

1. การใช้วิจารณ์ญาณและการตัดสินใจของผู้บริหาร หรือ อาศัยความรู้ประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน่วยงานที่วิเคราะห์ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานจะเป็นผู้ที่สามารถให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์และนำมาใช้ในการคำนวณได้

2. การดำเนินการรวบรวมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์จะใช้องค์ประกอบของ 3 มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต

3. การรวบรวมกิจกรรมการทำงาน โดยมีหลักในการเลือกงาน/กิจกรรม ดังนี้
 - 3.1) เลือกกิจกรรมหลักๆที่สามารถวัดได้/นับได้
 - 3.2) เป็นงาน/กิจกรรมที่สร้างมูลค่าให้กับหน่วยงาน
 - 3.3) ประเภทของงาน/กิจกรรมที่เกิดขึ้น
 - 3.4) งานที่เริ่มต้นและสิ้นสุดในหน่วยงานนั้น
 - 3.5) งานที่เริ่มต้นจากหน่วยงานอื่น แต่มาสิ้นสุดในหน่วยงานนั้น
 - 3.6) งานที่เริ่มต้นในหน่วยงานนั้น แต่ไปสิ้นสุดในหน่วยงานอื่น
 - 3.7) งานที่เริ่มต้นจากหน่วยงานอื่นส่งผ่านมาเพื่อดำเนินการต่อในหน่วยงานนั้นบางส่วน และส่งต่อไปยังอีกหน่วยงานหนึ่งหรือส่งกลับไปยังหน่วยงานเดิมเพื่อดำเนินการต่อไป
4. กำหนดหน่วยนับปริมาณงาน : โครงการ/ชิ้น/นาที่/ชั่วโมง/วัน ฯลฯ
5. คำนวณอัตรากำลัง ด้วยวิธีการทางคณิตศาสตร์

สูตรคำนวณ: สูตรที่ใช้คำนวณ ได้แก่ เทคนิคการวัดงาน (Work Measurement Technique)

จำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ = $\frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด} \times \text{เวลามาตรฐานต่องาน 1 ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$

คำอธิบาย : เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี = 230 วัน (1 วัน = 6 ชั่วโมง) = 1,380 ชั่วโมง
= 82,800 นาที

หลังจากที่แต่ละหน่วยงานดำเนินการวิเคราะห์ภาระงานและคำนวณอัตรากำลังแล้ว งานทรัพยากรบุคคล จะพิจารณาตรวจสอบวิธีการและความถูกต้อง เพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกันในทุกงาน

ตารางแสดงผลการวิเคราะห์แผนอัตรากำลังสายสนับสนุน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ปีงบประมาณ 2564 – 2567

หน่วยงาน	ปีงบประมาณ 2564			ปีงบประมาณ		
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	เพิ่ม	2565	2566	2567
คณะพยาบาลศาสตร์						
สำนักงาน (ตำแหน่ง เลขานุการคณะ)	1	1	0	1	1	1
สำนักงานการศึกษา						
1. งานบริการการศึกษา						
- ทะเบียน	11	21	10	21	21	21
- บัณฑิตศึกษา	7	8	1	8	8	8
- การพยาบาลเฉพาะทาง	3	4	1	4	4	4

หน่วยงาน	ปีงบประมาณ 2564			ปีงบประมาณ		
	ปัจจุบัน	คาดหวัง	เพิ่ม	2565	2566	2567
2. งานพัฒนานักศึกษา	2	5	3	5	5	5
- งานพัฒนานักศึกษา (หอพักนักศึกษา)	3	3	0	3	3	3
3. งานห้องสมุด	6	5	0	5	5	5
สำนักงานวิจัยและบริการวิชาการ						
4.งานส่งเสริมและพัฒนางานวิจัย	3	4	1	4	4	4
5. งานบริการวิชาการ	3	4	1	4	4	4
<input type="checkbox"/> งานบริการวิชาการ (โครงการต่างๆ)	1	1	0	1	1	1
สำนักงานยุทธศาสตร์และการพัฒนา						
6. งานนโยบาย แผน และงบประมาณ	4	4	0	4	4	4
7. งานพัฒนาคุณภาพและบริหารความเสี่ยง	3	4	1	4	4	4
8. งานประชาสัมพันธ์และพัฒนาภาพลักษณ์องค์กร	6	6	0	6	6	6
<input type="checkbox"/> ศูนย์ประสานเครือข่ายต่างประเทศ	2	2	0	2	2	2
สำนักงานคณบดี						
9. งานทรัพยากรบุคคล	7	6	0	6	6	6
10. งานคลังและพัสดุ	10	12	2	12	12	12
11. งานบริหารจัดการ (back office)	18	21	3	21	21	21
งานบริหารจัดการ (สายลูกจ้าง)	31	31	0	31	31	31
12. งานเทคโนโลยีสารสนเทศ	9	11	2	10	10	10
ภาควิชา (สายสนับสนุนของภาควิชา)						
1. ภาควิชาการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์	1	1	0	1	1	1
2. ภาควิชาการพยาบาลรากฐาน	2	2	0	2	2	2
3. ภาควิชาการพยาบาลศัลยศาสตร์	1	1	0	1	1	1
4. ภาควิชาการพยาบาลสาธารณสุขศาสตร์	1	1	0	1	1	1
5. ภาควิชาการพยาบาลสูติศาสตร์นรีเวชวิทยา	1	1	0	1	1	1
6. ภาควิชาการพยาบาลอายุรศาสตร์	1	1	0	1	1	1
7. ภาควิชาสุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวชฯ	1	1	0	1	1	1
รวม	138	161	25	160	160	160

จากตารางแสดงกรอบอัตรากำลังที่คำนวณได้ด้วยวิธีเทคนิคการวัดงาน (Work Measurement Technique) 2564-2567 พบว่า

1. ตำแหน่ง เลขานุการคณะ มีอัตรากำลังบุคลากรเพียงพอกับภาระงานที่รับผิดชอบอยู่ และจะต้องดำเนินการสรรหาทดแทนอัตราเกษียณ (1 ตุลาคม 2568) จำนวน 1 อัตรา ในช่วงปี 2568

ปี	กรอบที่ต้องการ	เพิ่ม / ลด	ตำแหน่งที่ต้องการเพิ่ม/ทดแทน
2564	1	0	
2565	1	0	
2566	1	0	
2567	1	0	

สำนักงานการศึกษา

2. งานบริการการศึกษา

2.1 ทะเบียนและประเมินผลการศึกษา มีอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุนไม่เพียงพอกับภาระงานที่หน่วยงานรับผิดชอบอยู่ และจะต้องดำเนินการสรรหาเพิ่มเติมจำนวน 10 อัตรา ในช่วงปี 2564

ปี	กรอบที่ต้องการ	เพิ่ม / ลด	ตำแหน่งที่ต้องการเพิ่ม/ทดแทน
2564	21	+10	- นักวิชาการศึกษา 8 อัตรา - เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 2 อัตรา
2565	21	0	
2566	21	0	
2567	21	0	

2.2 บัณฑิตศึกษา มีอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุนไม่เพียงพอกับภาระงานที่หน่วยงานรับผิดชอบอยู่และจะต้องดำเนินการสรรหาทดแทนอัตราที่ไม่ต่อสัญญา จำนวน 1 อัตรา ในช่วงปี 2565

ปี	กรอบที่ต้องการ	เพิ่ม / ลด	ตำแหน่งที่ต้องการเพิ่ม/ทดแทน
2564	8	0	
2565	8	1	นักวิชาการศึกษา
2566	8	0	
2567	8	0	

2.3 การพยาบาลเฉพาะทาง มีอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุนไม่เพียงพอกับภาระงานที่หน่วยงานรับผิดชอบอยู่ และจะต้องดำเนินการสรรหาเพิ่มเติมจำนวน 1 อัตรา ในช่วงปี 2565

ปี	กรอบที่ต้องการ	เพิ่ม / ลด	ตำแหน่งที่ต้องการเพิ่ม/ทดแทน
2564	4	+1	นักวิชาการศึกษา
2565	4	0	
2566	4	0	
2567	4	0	

3. **งานพัฒนานักศึกษา** มีอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุนไม่เพียงพอจากภาระงานที่หน่วยงานรับผิดชอบอยู่ และจะต้องดำเนินการสรรหาทดแทนอัตรการลาออก 2 และเพิ่มเติม จำนวน 1 อัตรา ในช่วงปี 2564

ปี	กรอบที่ต้องการ	เพิ่ม / ลด	ตำแหน่งที่ต้องการเพิ่ม/ทดแทน
2564	8	+3	-นักวิชาการศึกษา 2 อัตรา -เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 1 อัตรา
2565	8	0	
2566	8	0	
2567	8	0	

4. **งานห้องสมุด** มีอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุนเพียงพอกับภาระงานที่รับผิดชอบ

ปี	กรอบที่ต้องการ	เพิ่ม / ลด	ตำแหน่งที่ต้องการเพิ่ม/ทดแทน
2564	5	0	
2565	5	0	
2566	5	0	
2567	5	0	

สำนักงานวิจัยและบริการวิชาการ

5. **งานส่งเสริมและพัฒนางานวิจัย** มีอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุนไม่เพียงพอจากภาระงานที่หน่วยงานรับผิดชอบอยู่ และจะต้องดำเนินการสรรหาเพิ่มเติมจำนวน 1 อัตรา ในปี 2564 และสรรหาทดแทนอัตรการลาออก จำนวน 1 อัตรา ในช่วงปี 2565

ปี	กรอบที่ต้องการ	เพิ่ม / ลด	ตำแหน่งที่ต้องการเพิ่ม/ทดแทน
2564	4	+1	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
2565	4	1	นักปฏิบัติการวิจัย
2566	4	0	
2567	4	0	

6. งานบริการวิชาการ มีอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุนไม่เพียงพอจากภาระงานที่หน่วยงานรับผิดชอบอยู่ และจะต้องดำเนินการสรรหาเพิ่มเติมจำนวน 1 อัตรา ในช่วงปี

ปี	กรอบที่ต้องการ	เพิ่ม / ลด	ตำแหน่งที่ต้องการเพิ่ม/ทดแทน
2564	5	+1	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
2565	5	0	
2566	5	0	
2567	5	0	

สำนักงานยุทธศาสตร์และการพัฒนา

7. งานนโยบาย แผน และงบประมาณ อัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุนเพียงพอกับภาระงานที่รับผิดชอบ

ปี	กรอบที่ต้องการ	เพิ่ม / ลด	ตำแหน่งที่ต้องการเพิ่ม/ทดแทน
2564	4	0	
2565	4	0	
2566	4	0	
2567	4	0	

8. งานพัฒนาคุณภาพและบริหารความเสี่ยง มีมีอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุนไม่เพียงพอจากภาระงานที่หน่วยงานรับผิดชอบอยู่ และจะต้องดำเนินการสรรหาเพิ่มเติมจำนวน 1 อัตรา ในช่วงปี

ปี	กรอบที่ต้องการ	เพิ่ม / ลด	ตำแหน่งที่ต้องการเพิ่ม/ทดแทน
2564	4	+1	นักวิชาการพัฒนาคุณภาพ
2565	4	0	
2566	4	0	
2567	4	0	

9. งานประชาสัมพันธ์และพัฒนาภาพลักษณ์องค์กร อัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุนเพียงพอกับภาระงานที่รับผิดชอบ

ปี	กรอบที่ต้องการ	เพิ่ม / ลด	ตำแหน่งที่ต้องการเพิ่ม/ทดแทน
2564	8	0	
2565	8	0	
2566	8	0	
2567	8	0	

สำนักงานคณบดี

10. งานทรัพยากรบุคคล อัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุนเพียงพอกับภาระงานที่รับผิดชอบ แต่ต้องสรรหาทดแทน จำนวน 1 อัตรา ในปี 2567 เพื่อทดแทนอัตราเกษียณ 1 ตุลาคม 2566

ปี	กรอบที่ต้องการ	เพิ่ม / ลด	ตำแหน่งที่ต้องการเพิ่ม/ ทดแทน
2564	6	0	
2565	6	0	
2566	6	0	
2567	6	1	นักทรัพยากรบุคคล

11. งานคลังและพัสดุ มีอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุนไม่เพียงพอจากภาระงานที่หน่วยงานรับผิดชอบอยู่ และจะต้องดำเนินการสรรหาเพิ่มเติมจำนวน 2 อัตรา ในช่วงปี 2564

ปี	กรอบที่ต้องการ	เพิ่ม / ลด	ตำแหน่งที่ต้องการเพิ่ม/ ทดแทน
2564	12	+2	<input type="checkbox"/> นักวิชาการเงินและบัญชี <input type="checkbox"/> นักวิชาการพัสดุ
2565	12	0	
2566	12	0	
2567	12	0	

12. งานบริหารจัดการ มีอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุนไม่เพียงพอจากภาระงานที่หน่วยงานรับผิดชอบอยู่ และจะต้องดำเนินการสรรหาเพิ่มเติมจำนวน 6 อัตรา ในช่วงปี 2565 จำนวน 3 อัตรา และในปี 2566 จำนวน 3 อัตรา รวมทั้งจะต้องสรรหาทดแทนอัตราเกษียณจำนวน 1 อัตรา ในปี 2567 และจำนวน 4 อัตรา ในปี 2569

ปี	กรอบที่ต้องการ	เพิ่ม / ลด	ตำแหน่งที่ต้องการเพิ่ม/ทดแทน
2564	52	0	
2565	52	+3	<input type="checkbox"/> เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป (สารบรรณ) <input type="checkbox"/> เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป (อาคารฯศาลาया) <input type="checkbox"/> ช่างเทคนิค (หอพักฯ)
2566	55	+3	<input type="checkbox"/> วิศวกรไฟฟ้า (1) <input type="checkbox"/> เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป (2)
2567	55	1	<input type="checkbox"/> พนักงานบริการเอกสารทั่วไป/ผู้ปฏิบัติงานบริหาร

13. งานเทคโนโลยีสารสนเทศ มีอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุนไม่เพียงพอจากงานรับผิดชอบอยู่ บางปีอาจต้องดำเนินการสรรหา บางปีมีอัตรากำลังเพียงพอ โดยจะต้องดำเนินการสรรหาเพิ่มเติมจำนวน 2 อัตรา ในช่วงปี 2564

ปี	กรอบที่ต้องการ	เพิ่ม / ลด	ตำแหน่งที่ต้องการเพิ่ม/ ทดแทน
2564	11	+2	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา
2565	10	-1	ผู้ปฏิบัติงานโสตทัศนศึกษา
2566	10	0	
2567	10	0	

การนำแผนอัตรากำลังไปสู่การปฏิบัติ

แผนอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการ ปีงบประมาณ 2564 -2567

ภาควิชา	2564			2565	2566	2567
	วิชาการ	สนับสนุน วิชาการ	รวม	กรอบ อัตรากำลัง	กรอบ อัตรากำลัง	กรอบ อัตรากำลัง
1. การพยาบาลกุมารเวชศาสตร์	15	5	20	18 (-2)	15 (-3)	15
2. การพยาบาลรากฐาน	10	5	15	16 (1)	18 (2)	18
3. การพยาบาลสาธารณสุขศาสตร์	9	3	12	18 (6)	19 (1)	19
4. การพยาบาลศัลยศาสตร์	20	5	25	25	25	22 (-3)
5. การพยาบาลสูติศาสตร์-นรีเวชวิทยา	20	5	25	25	25	31 (6)
6. การพยาบาลอายุรศาสตร์	14	10	24	24	25 (1)	24 (-1)
7. สุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวชศาสตร์	16	1	17	23 (6)	21 (-2)	21
รวม	104	33	145	149	148	150
อัตรากำลังขาด				11		2
อัตรากำลังเกิน					(-1)	

การนำแผนอัตรากำลังบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ สำหรับปีงบประมาณ 2564- 2567 ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะฯ เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การวางแผนสรรหาบุคลากร (Recruitment Planning) จะต้องพิจารณาถึงกลุ่มบุคลากรที่จะต้องทำการสรรหา โดยทั่วไปการสรรหาบุคลากรจะเป็นการมองทางเดียว คือองค์กรต้องการสรรหาคณะตามที่องค์กรต้องการ แต่ในทางกลับกันบางองค์กรอาจลืมนำพิจารณาในประเด็นที่บุคลากรเองก็สรรหาองค์กรที่ต้องการเช่นเดียวกัน การวางแผนการสรรหาบุคลากรจะนำไปสู่การวางแผนการพัฒนาบุคลากร ตั้งแต่การปฐมนิเทศ การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถต่างๆ การนิเทศงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น ในบทนี้ งานทรัพยากรบุคคล จะได้พิจารณาถึงการกำหนดแนวทางการสรรหา และการบริหารอัตรากำลังไว้ ดังนี้

การกำหนดแนวทางสรรหาและการบริหารอัตรากำลัง

สายวิชาการ จำนวนอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการ จะต้องมีส่วน 1 : 8 ตามเกณฑ์ของสภาการพยาบาล ซึ่งเมื่อคำนวณและกำหนดในแผนอัตรากำลังแต่ละปีแล้ว พบว่าบางภาควิชาที่มีอัตรากำลังเกินจากภาระงาน บางภาควิชาก็มีอัตรากำลังไม่เพียงพอกับภาระงาน **คณะฯจึงกำหนดแนวทางการบริหารอัตรากำลังและแนวทางการสรรหาไว้ ดังนี้**

1. การสรรหาบุคลากรสายวิชาการจะต้องเป็นไปตามข้อกำหนดเกณฑ์สภาการพยาบาลโดยมีรายละเอียด ดังนี้
 - สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาการพยาบาลศาสตร์
 - สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท/ปริญญาเอกสาขาการพยาบาลศาสตร์ หรือสาขาอื่นที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ทางการพยาบาลเป็นอย่างน้อย หรือปริญญาโท/ปริญญาเอกสาขาอื่นที่ไม่ใช่พยาบาลศาสตร์ ในกรณีที่สำเร็จการศึกษาปริญญาโท/ปริญญาเอกสาขาอื่นที่ไม่ใช่พยาบาลศาสตร์และไม่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ทางการพยาบาลเป็นอย่างน้อย ต้องมีจำนวนรวมไม่เกินร้อยละ 15 ของจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด
 - มีประสบการณ์การปฏิบัติพยาบาลมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี และมีประสบการณ์การสอนการพยาบาลในสถาบันการศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี ในกรณีที่ไม่มีประสบการณ์การสอนพยาบาลในสถาบันการศึกษา ต้องผ่านการอบรมโครงการ mentorship อย่างน้อย 6 เดือน หรือหลักสูตรศาสตร์และศิลป์การสอนทางการพยาบาล หรือหลักสูตรด้านการจัดการเรียนการสอนทางการพยาบาลที่เทียบเคียงได้ และสภาการพยาบาลให้ความเห็นชอบ

ซึ่งในปีการศึกษา 2560 คณะพยาบาลศาสตร์ได้ผลการพิจารณารับรองสถาบันการศึกษาวิชาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (ตามหนังสือที่ ศธ 0517.00165 ลงวันที่ 30 มกราคม 2560 และหนังสือที่ ศธ 0517.05/00752 ลงวันที่ 21 มีนาคม 2560) โดยให้การรับรองคณะพยาบาลศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหิดล ในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต เป็นเวลา 5 ปีการศึกษา (ปีการศึกษา 2560 – 2564) และมีจำนวนอาจารย์ประจำที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่สภาการพยาบาลกำหนดจำนวน 115 คน

2. การจ้างต่อผู้เกษียณอายุงานที่มีทักษะ และความเชี่ยวชาญเฉพาะ ตรงตามความต้องการของคณะฯ ให้ปฏิบัติงานสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ
3. การจ้างอาจารย์ผู้ช่วยสอนภาคปฏิบัติ (Preceptor) ในสัดส่วนไม่เกิน 40 %
4. คณะฯ เสนอเรื่องการขอยกเว้นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งอาจารย์ โดยขอบรรจุผู้ที่มีคุณวุฒิปริญญาโท และมีคะแนนภาษาอังกฤษ TOFEL หรือ เทียบเท่าไม่น้อยกว่า 500 คะแนน ซึ่งมหาวิทยาลัยอนุมัติให้บรรจุตำแหน่ง “อาจารย์” ด้วยคุณวุฒิปริญญาโท คะแนนภาษาอังกฤษ TOFEL ไม่น้อยกว่า 500 คะแนน ตามที่เสนอขอ จำนวน 15 อัตรา ภายในระยะเวลา 3 ปี (ปีงบประมาณ 2562-2564) และขยายเพิ่มอีก 1 ปี คือปีงบประมาณ 2565 โดยเมื่อเปลี่ยนตำแหน่งแล้วจะต้องสอบภาษาอังกฤษให้ผ่านตามเกณฑ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล ภายใน 2 ปี
5. คณะฯ ดำเนินโครงการเตรียมอาจารย์ระยะยาว (2564-2572) เพื่อเตรียมบุคลากรสายอาจารย์ทดแทนอาจารย์ที่เกษียณ และเพิ่มจำนวนอาจารย์ให้เพียงพอกับการผลิตพยาบาลเพิ่มตามความต้องการของประเทศ โดยแบ่งออกเป็น 2 แนวทาง ดังนี้
 - แนวทางที่ 1 คือ การรับพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาและปฏิบัติงานชดใช้ทุนที่โรงพยาบาลศิริราช ครบ 2 ปีหรือนักศึกษาที่กำลังศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต โดยบรรจุเป็นผู้ช่วยอาจารย์ (ตำแหน่งสายสนับสนุนวิชาการ อัตราเงินเดือนสายวิชาการ) และคณะฯ สนับสนุนให้ทุนการศึกษาต่อระดับปริญญาโทและปริญญาเอก (แล้วแต่กรณี) จนสำเร็จการศึกษาและกลับมาปฏิบัติงานที่คณะฯ
 - แนวทางที่ 2 คือ การรับนักศึกษาที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตของคณะพยาบาลศาสตร์ ที่ได้รับการสรรหาและคัดเลือกตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ เช่น มีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.25 เป็นต้น โดยบรรจุเป็นผู้ช่วยอาจารย์ และให้ไปปฏิบัติงานชดใช้ทุนที่โรงพยาบาลศิริราช เป็นเวลา 1-2 ปี แล้วลาศึกษาต่อโดยคณะฯ สนับสนุนทุนการศึกษาทั้งระดับปริญญาโทและปริญญาเอกจนสำเร็จการศึกษากลับมาปฏิบัติงานเป็นอาจารย์ที่คณะพยาบาลศาสตร์
6. การจ้างนักวิจัย / นักปฏิบัติการวิจัย หรือ ผู้ช่วยวิจัย เพื่อมาทำหน้าที่เป็นแกนหลักในการรับผิดชอบโครงการวิจัยทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่ เพื่อเป็นการสร้างศักยภาพด้านงานวิจัยของคณะฯ ให้เพิ่มขึ้น รวมทั้งยังเป็นทีมสนับสนุนการทำวิจัยของอาจารย์ได้อีกด้วย
7. การพิจารณาปรับย้ายภายในคณะฯ เพื่อเป็นการเกลี่ยอัตรากำลัง

8. การจ้างอาจารย์หรือนักวิจัยที่มีศักยภาพสูงจากภายนอก มหาวิทยาลัยมหิดล สนับสนุนเงินงบประมาณให้คณะฯ สามารถจ้างอาจารย์หรือนักวิจัยที่มีศักยภาพสูง ทั้งจากในประเทศและต่างประเทศ เพื่อมาปฏิบัติงานและสร้างผลงานที่เป็นคุณประโยชน์
9. การพิจารณาปรับย้ายภายในคณะฯ

ในการกำหนดวิธีการสรรหานั้น คณะฯได้ดำเนินการโครงการเตรียมอาจารย์ระยะยาวอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีอัตรากำลังในส่วนของสายสนับสนุนวิชาการ ตำแหน่งผู้ช่วยอาจารย์มาเสริม และพร้อมที่จะพัฒนาศักยภาพให้เข้มแข็งเติบโตเป็นอาจารย์ที่มีคุณภาพ ในขณะเดียวกันก็มีการพิจารณาปรับย้ายภายใน รวมทั้งมีการสรรหาแบบ Direct Approach เพื่อให้ได้อาจารย์ที่มีคุณภาพ พร้อมปฏิบัติงานตามพันธกิจของคณะฯ ทั้งนี้ เพื่อให้แผนการสรรหามีความชัดเจน งานทรัพยากรบุคคลจึงสรุปจำนวนอัตรากำลังที่ต้องดำเนินการสรรหา ดังรายละเอียด

ภาควิชา	ปีงบประมาณ				
	2565	2566	2567	2568	2569
การพยาบาลรากฐาน	1	2			
การพยาบาลสาธารณสุขศาสตร์	6	1		2	
การพยาบาลสูติศาสตร์-นรีเวชวิทยา			6		
การพยาบาลอายุรศาสตร์		1			
สุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวชศาสตร์	6				

สายสนับสนุน การบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรสายสนับสนุนให้มีความเหมาะสมและเพียงพอ นั้น นอกจากจะใช้วิธีการดำเนินการเปิดรับสมัครคัดเลือกให้อัตรากำลังที่เหมาะสมแล้ว**คณะฯมีแนวทางการบริหาร**

อัตรากำลังและแนวทางการสรรหาไว้ ดังนี้

1. การทำงานข้ามสายงาน (Cross Functional) เพื่อเป็นการเกลี่ยอัตรากำลัง
2. การพิจารณาปรับย้ายภายในคณะฯ เพื่อเป็นการเกลี่ยอัตรากำลัง
3. การจ้างผู้เกษียณที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานเป็นที่ปรึกษา/เป็นลูกจ้างชั่วคราว

อย่างไรก็ตาม เพื่อให้แผนการสรรหามีความชัดเจน งานทรัพยากรบุคคลจึงสรุปจำนวนอัตรากำลังที่ต้องดำเนินการสรรหาคัดเลือก ดังรายละเอียด

สังกัด	ปีงบประมาณ			
	2564	2565	2566	2567
ตำแหน่ง เลขานุการคณะ				
งานบริการการศึกษา				
- ทะเบียนและประเมินผลการศึกษา	10			
- บัณฑิตศึกษา		1		
- การพยาบาลเฉพาะทาง	1			
งานพัฒนานักศึกษา	3			
งานส่งเสริมและพัฒนางานวิจัย	1	1		
งานบริการวิชาการ	1			
งานพัฒนาคุณภาพและบริหารความเสี่ยง	1			
งานทรัพยากรบุคคล				1
งานคลังและพัสดุ	2			
งานบริหารจัดการ		3	3	1
งานเทคโนโลยีสารสนเทศ	2			

การติดตามประเมินและปรับปรุงแผนอัตรากำลังบุคลากรของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

เมื่อองค์กรสามารถกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นแผนอัตรากำลังบุคลากร ระยะยาว 5 ปี หนึ่งในกระบวนการที่สำคัญ คือการออกแบบแนวทางการติดตามและประเมินผลแผนอัตรากำลังดังกล่าวว่าเมื่อมีการนำแผนสู่ภาคปฏิบัติแล้ว สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดหรือไม่ โดยเมื่อมีการกำหนดกรอบอัตรากำลังแล้ว จำเป็นที่จะต้องมีการทบทวนอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี เนื่องจากสภาพแวดล้อมขององค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลง รวมถึงนโยบายด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และการสาธารณสุขที่อาจมีการปรับเปลี่ยน การทบทวน ติดตามประเมินผลเพื่อให้ทราบถึงความต้องการอัตรากำลังว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงหรือไม่ อย่างไร การดำเนินการทบทวน ติดตามอย่างต่อเนื่องจะเป็นประโยชน์สำหรับองค์กรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการวางแผนอัตรากำลังในอนาคตต่อไป

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ได้กำหนดแนวทางการประเมินผลการวางแผนอัตรากำลัง ดังนี้

- ผลการเปรียบเทียบตัวเลขอัตรากำลังจริงในปีนั้นๆ เมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังที่ได้วิเคราะห์ไว้แล้วล่วงหน้า
- การดำเนินการตามแผนอัตรากำลังของผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภายในที่ขออัตรากำลังเพิ่มเติม รวมถึงงานทรัพยากรบุคคล ว่าสามารถดำเนินการได้เป็นไปตามแผนอัตรากำลังที่ได้วางไว้หรือไม่

อย่างไรก็ตาม คณะฯ จะดำเนินการประเมินและปรับปรุงแผนอัตรากำลังบุคลากรอย่างต่อเนื่องทุกๆปี เพื่อให้แต่ละภาควิชาและหน่วยงานมีอัตรากำลังสอดคล้องกับภารกิจที่ต้องปฏิบัติ และกำหนดเป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติของผู้บริหารระดับต้น (หัวหน้าภาควิชาและหัวหน้างาน) ที่ต้องบริหารอัตรากำลังที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

นอกจากการประเมินผลการวางแผนอัตรากำลังจากการวิเคราะห์ตัวเลขจริงเทียบกับประมาณการแล้ว ปัจจัยที่จะต้องนำมาพิจารณาประกอบเพื่อให้แผนอัตรากำลังเป็นไปอย่างเหมาะสม หากมีสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป ดังนี้

- แผนยุทธศาสตร์ และ/หรือ แผนกลยุทธ์ขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป
- สมมติฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น จำนวนนักศึกษาที่รับเข้าในแต่ละปีมีการเปลี่ยนแปลง
- นโยบายสาธารณสุขที่เปลี่ยนแปลงซึ่งอาจมีผลกระทบต่อระบบการศึกษา

ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามผลการวิเคราะห์อัตรากำลัง โดยระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในคณะประกอบด้วย การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

การสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานต่าง ๆ ของคณะพยาบาลศาสตร์ จะพิจารณาจากคุณสมบัติความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะความชำนาญ ให้ตรงกับความต้องการของคณะพยาบาลศาสตร์ โดยคณะพยาบาลศาสตร์ จะพิจารณาให้ค่าตอบแทนตามคุณสมบัติ และค่าประสบการณ์ (กรณีถ้ามี) และจะมีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานหลังจากการบรรจุ อาจจะมีค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นตามที่ตกลงกัน เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน โดยจะมีกระบวนการ ดังนี้

1. กำหนดคุณสมบัติตำแหน่งที่เปิดรับสมัครตามผลการวิเคราะห์ต่างๆ เช่น คุณวุฒิการศึกษา ลักษณะงานที่ทำ ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์การทำงาน
2. ประกาศรับสมัครงาน โดยบน website คณะพยาบาลศาสตร์ สื่อทางออนไลน์ของคณะฯ เช่น Facebook twitter Instagram ติดบอร์ดประชาสัมพันธ์ หรือส่งตามสถาบันการศึกษาต่างๆ เพื่อให้ช่วยประชาสัมพันธ์ รวมถึงการให้ประธานหลักสูตรประชาสัมพันธ์ในหลักสูตร
3. งานทรัพยากรบุคคลพิจารณาใบสมัคร ตรวจสอบเอกสารว่ามีคุณสมบัติตรงตามกำหนด และมีคะแนนภาษาอังกฤษผ่านเกณฑ์ พร้อมทั้งประกาศหลักเกณฑ์การคัดเลือกตามแต่ลักษณะงาน เช่น การสอบข้อเขียน สอบปฏิบัติ การสอบสัมภาษณ์ การสอบสอน เป็นต้น
4. นัดวันสอบคัดเลือก โดยมีกรรมการประกอบด้วย คณบดี รองคณบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคล หัวหน้าภาควิชา/ หัวหน้าหน่วยงานที่ประกาศรับสมัคร ใช้เวลาในการสอบคัดเลือกประมาณ 1 ชั่วโมง จากนั้นงานทรัพยากรบุคคลจะสรุปคะแนนสอบคัดเลือกจากกรรมการแต่ละคน และลงมติร่วมกันในการรับบุคลากรใหม่
5. บรรจุและการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน โดยปกติจะบรรจุให้สิ้นสุดปีงบประมาณ (30 กันยายน) แต่ไม่น้อยกว่า 1 ปี พร้อมทั้งทำสัญญาการจ้าง โดยให้มีการทดลองปฏิบัติงาน อย่างน้อย 6 เดือน หรืออาจจะมากกว่านั้น ขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้น ๆ โดยมีการมอบหมายให้มีพี่เลี้ยง รวมถึงมีการประเมินระหว่างทาง (3 เดือน) ก่อน เพื่อให้บุคลากรมีโอกาพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น

งานบริหารอัตราตำแหน่ง

การบริหารอัตราตำแหน่ง กำหนดให้มีตำแหน่งในส่วนราชการ ว่ามีตำแหน่งเท่าใด และเป็นตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด รวมถึง การเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย, การเปลี่ยนตำแหน่ง การเปลี่ยนตำแหน่งข้ามสายงาน การปรับวุฒิและเปลี่ยนตำแหน่ง การเพิ่มวุฒิ/ปรับวุฒิ การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน การตัดโอนพร้อมเปลี่ยนตำแหน่ง การตัดโอนอัตราพร้อมย้าย การย้าย การย้ายและเปลี่ยนตำแหน่ง การปรับระดับชั้น การให้ออน การขออิมตัวข้าราชการ, การต่อเวลาราชการของข้าราชการ, การต่อเวลาปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย การเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ: ยุบเลิกอัตรากำลัง (เกษียณ/เหตุอื่น), การปฏิบัติงานครบสัญญา/การไม่ต่อสัญญาจ้าง, การลาออก, การให้ออกด้วยเหตุพหุผลภาพ, การขาดจากอัตรา, โปรแกรมอัตราตำแหน่งพนักงาน โดยต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และจะต้องเป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยมหิดล และมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ระบบการบริหารค่าตอบแทน

คณะพยาบาลศาสตร์ ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือน และกำหนดแนวทางการพิจารณาไว้ ดังนี้

1. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2559
2. พิจารณาการเลื่อนเงินเดือน / ค่าจ้างบุคลากรภายในโควตาที่กำหนดและสอดคล้องกับผลการประเมินการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ ดังนี้
 - ข้าราชการ ตามข้อบังคับ มหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการของมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2555
 - พนักงานมหาวิทยาลัย / พนักงานมหาวิทยาลัย (ชื่อส่วนงาน) ตามประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2560
 - ลูกจ้างประจำเงินงบประมาณ ตามระเบียบมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2544
 - ลูกจ้างประจำเงินนอกงบประมาณ
 - * กลุ่มงานที่ชื่อตำแหน่งเหมือนลูกจ้างประจำเงินงบประมาณ ให้ใช้หลักเกณฑ์เดียวกับลูกจ้างประจำเงินงบประมาณ
 - * กลุ่มงานที่ชื่อตำแหน่งและลักษณะงานตรงกับข้าราชการ ให้ใช้หลักเกณฑ์ตามหนังสือ ที่ ศร 0517/ว.4706 ลงวันที่ 22 กรกฎาคม 2558

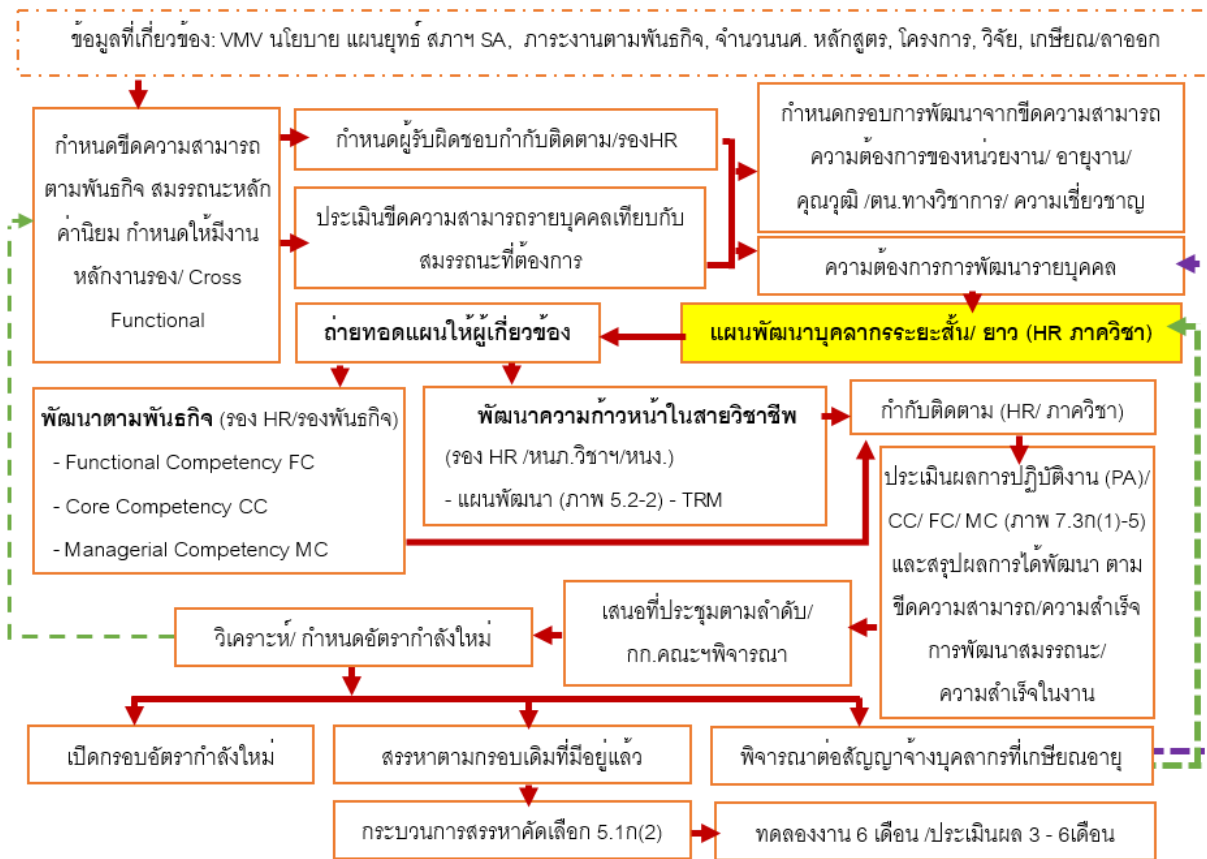
3. หลักเกณฑ์การพิจารณา

- ผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
- ข้อมูลการลา พฤติกรรมการทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติงานเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ และข้อควรพิจารณาอื่น ๆ

ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยมหิดล จะพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยมีรอบระยะเวลา ดังนี้

- กลุ่มข้าราชการ / ลูกจ้างประจำ จะพิจารณาเลื่อนขั้น 2 ครั้ง
 ครั้งปีแรก (ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม ถึง 31 มีนาคม)
 ครั้งปีหลัง (ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน ถึง 30 กันยายน)
- กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย / พนักงานมหาวิทยาลัย (ชื่อส่วนงาน) จะพิจารณาเลื่อนขั้น 1 ครั้ง
 จะพิจารณาจากช่วงระยะเวลา ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม ถึง 30 มิถุนายน ของปีถัดไป

ระบบการพัฒนาบุคลากร



แผนภูมิ ระบบและกลไกการบริหารจัดการและการพัฒนาบุคลากร

การวางแผนพัฒนาบุคลากร

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ให้ความสำคัญในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ของคณะฯ ทรัพยากรบุคคลถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาคณะฯ การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะเข้าไปขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ของคณะฯ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด คณะฯ ได้ให้การสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยการสนับสนุนและจัดสรรเงินทุนสำหรับการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ให้สอดคล้องกับนโยบายและความต้องการของคณะฯ ทั้งบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน ดังนี้

การวางแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน

คณะพยาบาลศาสตร์ได้ให้การสนับสนุนบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน ในการพัฒนาตนเองและ พัฒนาในด้านต่างๆ ดังนี้

1. ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ได้แก่ การพัฒนาให้ได้ตำแหน่งทางวิชาการตามลำดับในสายวิชาการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ และสายสนับสนุน ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ และเชี่ยวชาญ โดยมีระยะเวลากำหนด และมีแผนพัฒนาอาจารย์ และสายสนับสนุนเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
2. ความต้องการการพัฒนาในการความเชี่ยวชาญเฉพาะ โดยการให้อบรม ประชุม สัมมนา และศึกษาดูงาน คณะฯ จัดสรรงบประมาณบุคลากรในการพัฒนาตนเองตามความสนใจและสอดคล้องกับบทบาทและภาระหน้าที่งานที่รับผิดชอบ คนละ 5,000 บาท/ปี เช่น การเพิ่มพูนความเชี่ยวชาญทางการพยาบาล การพัฒนาภาษาอังกฤษ
3. ความก้าวหน้าในวุฒิการศึกษาสูงขึ้น ได้แก่ การศึกษาต่อในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก ทั้งในและต่างประเทศ คณะฯ ให้ทุนสนับสนุนเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ อีกทั้งยังส่งเสริมการเตรียมความพร้อมในการขอตำแหน่งทางวิชาการ
4. ความก้าวหน้าในสายบริหารการ ได้แก่ การเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญในเรื่องการบริหารงานให้กับผู้บริหารปัจจุบัน และการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งสำหรับการวางแผนในอนาคต

อย่างไรก็ตามแผนพัฒนาบุคลากรในปี 2564 – 2567 มุ่งเน้นให้บุคลากรได้รับการพัฒนาดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรของคณะพยาบาลศาสตร์ให้แสดงศักยภาพเต็มที่	2. การพัฒนาบุคลากรของคณะพยาบาลศาสตร์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรม
1.1 พัฒนาศักยภาพด้านการศึกษา วิจัย และบริการวิชาการ	2.1 พัฒนาทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม
1.2 พัฒนาทักษะด้านดิจิทัล	2.2 สร้างบรรยากาศองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน
1.3 สร้างความผูกพันและรักษาบุคลากรไว้	2.3 เสริมสร้างบรรยากาศของการสร้างนวัตกรรม
1.4 สร้างวัฒนธรรม NSMAHIDOL	2.4 พัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง

โดยในทุกปีจะนำการประเมินขีดความสามารถ และความต้องการพัฒนาของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนมาจัดทำเป็นโครงการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและแผนพัฒนาบุคลากร

การเตรียมบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง Ability & Agility to Change

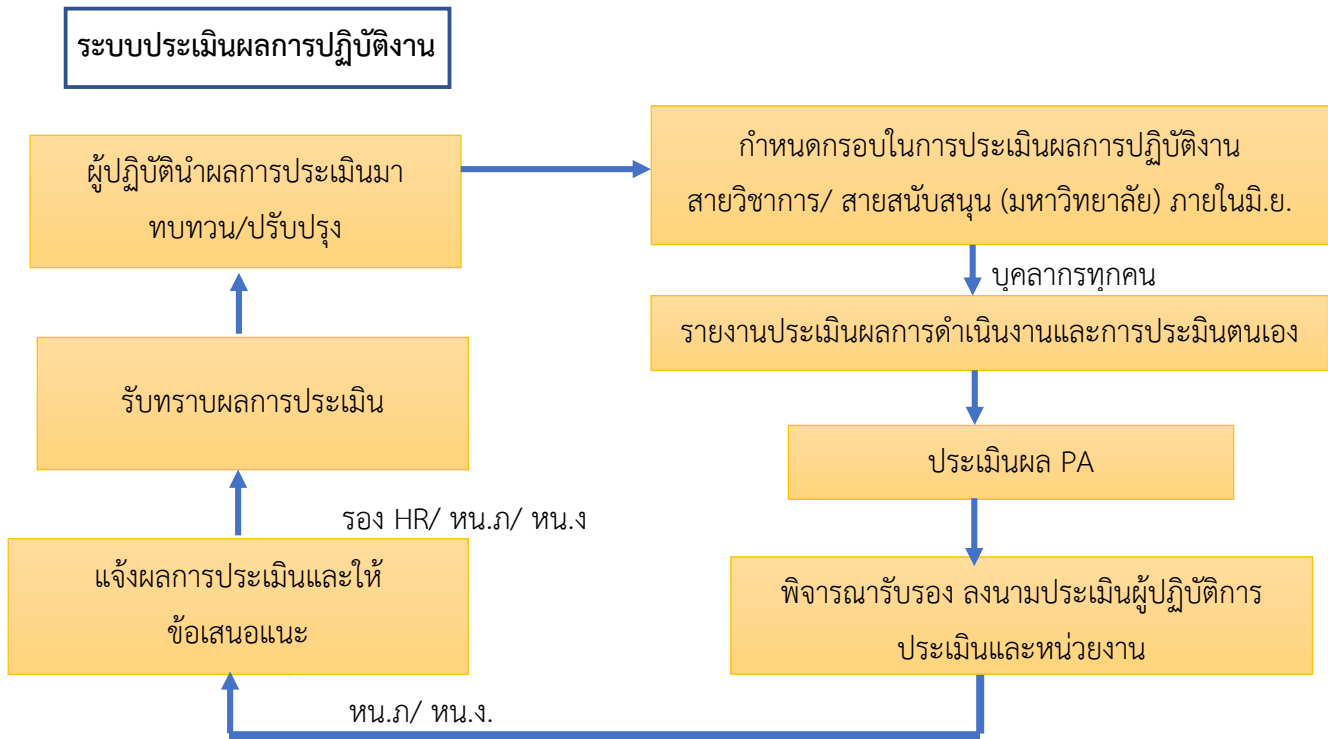
ในสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งการเกิดโรคอุบัติใหม่ เช่น การระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการทำงานและรองรับสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง คณะฯ ได้ดำเนินการดังนี้

1. การปฏิบัติงาน คณะฯ ตอบรรันนโยบายของมหาวิทยาลัยมหิดล ที่เปิดโอกาสให้บุคลากรทำงานได้จากทุกสถานที่ทั้งภายในสำนักงาน บ้าน และภายนอกสำนักงาน (ที่อื่นนอกเหนือจากบ้าน: Work from anywhere) ภายใต้เงื่อนไขที่หากมีกรณีเร่งด่วน สามารถติดตามและพร้อมเข้าปฏิบัติงานได้ นอกจากนี้ คณะฯ ยังได้เปิดโอกาสให้บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ผลิตผลงานในเชิงนวัตกรรมเพื่อรองรับสถานการณ์ต่างๆ เพื่อพร้อมปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็น การพัฒนา Application ในการให้องค์ความรู้ การใช้ Google Document เพื่อรองรับการทำงาน online ต่างๆ รวมถึงการพัฒนา Application เพื่อการลงเวลาการปฏิบัติงาน สำหรับสายสนับสนุน นอกเหนือจากการนำเทคโนโลยีต่างๆ เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน ยังเป็นการพัฒนาบุคลากรให้สามารถพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เป็นลักษณะของการเรียนรู้ทางอ้อมให้แทรกซึมเข้ามาในการใช้ชีวิตประจำวัน

2. คณะฯ เปิดโอกาสให้หน่วยงานภายในต่างๆ ปรับกระบวนการทำงานให้สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง เช่น งานทรัพยากรบุคคล ได้มีการปรับกระบวนการทำงานโดยนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ ได้แก่ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ปัจจุบันมีการจัดสอบ online ทั้งสอบข้อเขียน และสอบสัมภาษณ์ การพัฒนาบุคลากร มีการจัดอบรม online โดยผู้เข้าร่วมอบรมสามารถเข้าอบรม online จากที่ไหนก็ได้ ทำให้มีความสะดวก คล่องตัว และลดการพบปะและสัมผัสต่างๆ เป็นต้น

3. การจัดพื้นที่สำหรับการปฏิบัติงานเพื่อเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานทั้ง 3 พื้นที่ บางกอกน้อย ศาลายา และหอพัก โดยมีการเว้นระยะห่าง (Social Distancing) และในอนาคต คณะฯ จะพัฒนาพื้นที่ให้มีลักษณะที่เป็น Co-Working Space เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ทุกที่

4. การเยียวยาสุขภาพจิตใจของบุคลากรและนักศึกษา คณะฯ จัดให้มีทีมให้คำปรึกษาในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด - 19 เพื่อให้คำปรึกษากับบุคลากร และนักศึกษาถึงการดูแลตัวเอง การปฏิบัติตัวกรณีที่สัมผัสผู้ที่มีความเสี่ยงสูง หรือการกักตัว การประสานงานเพื่อขอรับการตรวจหาเชื้อ ด้วยวิธี RT-PCR การขอความช่วยเหลือต่างๆ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรและนักศึกษา พร้อมทั้งจัดสรรวัคซีนกระตุ้นภูมิคุ้มกันให้กับบุคลากรและสมาชิกในครอบครัวเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมและสร้างภูมิคุ้มกันให้กับบุคลากรและครอบครัว



แผนภูมิ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อบังคับ มหาวิทยาลัยมหิดลว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2559 ซึ่งมีกำหนดแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

1. การประเมินผลงาน (Performance) ให้ดำเนินการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานล่วงหน้าโดยให้กำหนด ตัวชี้วัด (KPIs) และเป้าหมายหรือผลลัพธ์ให้ชัดเจน โดยที่

1.1 ต้องเป็นการประเมินตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Performance Agreement :PA) ที่ทำร่วมกัน ระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมินก่อนรอบการประเมิน

1.2 การประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องมีคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้การประเมินมีความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้

2. การประเมินสมรรถนะ (Competency) คณะฯ จัดให้มีการประเมินสมรรถนะตามรายการสมรรถนะหลัก และสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งในระบบ e-Competency ที่มหาวิทยาลัยจัดให้ ในการประเมินจะใช้วิธีการแบบ 360 องศา ซึ่งระบบจะทำการสุ่มจากรายชื่อที่ผู้รับการประเมินเสนอชื่อ

ทั้งนี้ คณะฯ จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นประจำ ปีละ 2 ครั้ง โดยมีรอบระยะเวลาการประเมิน ดังนี้

รอบที่ 1 1 กรกฎาคม – 31 ธันวาคม ปีเดียวกัน

รอบที่ 2 1 มกราคม – 30 มิถุนายน ปีเดียวกัน

เมื่อผู้ประเมินให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้รับการประเมินแล้ว ผู้รับการประเมินจะต้องนำข้อมูลที่ได้มาประกอบการวางแผนการพัฒนารายบุคคล ซึ่งงานทรัพยากรบุคคลจะนำข้อมูลจาก IDP ร่วมกับผลการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมมาวิเคราะห์และจัดลำดับเพื่อจัดโครงการพัฒนาบุคลากรต่อไป

Performance Agreement สำหรับบุคลากรสายวิชาการที่ทำหน้าที่ “อาจารย์”

ภาระหน้าที่หลักของบุคลากรสายวิชาการที่ทำหน้าที่ “อาจารย์” ประกอบด้วยภาระงานด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมนอกจากนี้ยังอาจมีภาระงานอื่นที่ส่งผลต่อการบรรลุซึ่งวิสัยทัศน์/ พันธกิจของส่วนงาน / หน่วยงานซึ่งบุคลากรได้รับมอบหมายโดยตรงจากผู้บังคับบัญชาตั้งนั้น การทำ Performance Agreement ของบุคลากรสายวิชาการที่ทำหน้าที่ “อาจารย์” จึงประกอบด้วยการทำข้อตกลง 4-5 ด้าน คือ

1. ภาระงานด้านการเรียนการสอน ตามที่หัวหน้าภาคมอบหมาย 10-80%
2. ภาระงานด้านการวิจัย 20-80%
3. ภาระงานด้านบริการวิชาการ 5-20 % (กรณีทีุ่่ออาจารย์รับผิดชอบสอนในหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง คิดภาระงานด้านบริการวิชาการรวมกันได้ไม่เกิน 40 %)
4. ภาระงานด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ภาระงานพัฒนาองค์กร พัฒนาตนเอง และพัฒนา นักศึกษา 5-15 %
5. ภาระงานที่ได้รับมอบหมายจากคณะ หรือหัวหน้าภาควิชา 5-20 %

สัดส่วนของภาระงาน อาจแตกต่างกันเป็นรายบุคคล ขึ้นอยู่กับภาระงานที่อาจารย์รับผิดชอบ ภาระงานของภาควิชา ภาระงานที่ภาควิชาทำกับคณะ และดุลยพินิจของหัวหน้า ภาควิชา ภายใต้การตกลงร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน โดยคิดเป็นสัดส่วนรวมกันเท่ากับ 100 %

Performance Agreement สำหรับบุคลากรสายวิชาการที่ทำหน้าที่ “ผู้ช่วยอาจารย์หรืออาจารย์ที่ยังไม่ได้รับวุฒิปริญญาเอก”

1. ภาระงานด้านการเรียนการสอน ตามที่หัวหน้าภาคมอบหมาย คิดได้ไม่เกิน 60 % (กรณีทีุ่่ปฏิบัติงานครบตามเกณฑ์สภาฯ)
2. การพัฒนาศักยภาพด้านภาษาอังกฤษ 10-15 %
3. ภาระงานด้านวิจัย (บทความทางวิชาการ หรือ ผู้ร่วมวิจัย) 5-10 %

4. ภาระงานด้านบริการวิชาการ 5-20 %
5. ภาระงานด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ภาระงานพัฒนาองค์กร พัฒนาตนเอง และพัฒนานักศึกษา 5-20 %
6. ภาระงานที่ได้รับมอบหมายจากคณะหรือหัวหน้าภาควิชา 5-20 %
(กรณีที่ต้องปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยให้ครบตามเกณฑ์ที่สภากาชาดกำหนด (turn ward) คิดภาระงานรวมได้ไม่เกิน 45 %)

หมายเหตุ:

1. ผู้ช่วยอาจารย์ที่บรรจุก่อน 1 ต.ค. 2559 และจบปริญญาเอกแล้ว ให้ทำข้อตกลงตามเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรสายวิชาการที่ทำหน้าที่ “อาจารย์”
2. ผู้ช่วยอาจารย์ที่บรรจุตั้งแต่ 1 ต.ค. 2559 และจบปริญญาเอกแล้ว แต่ภาษาอังกฤษยังไม่ผ่านเกณฑ์การเปลี่ยนสถานภาพเป็นอาจารย์ (IELTS =6; TOEFL IBT 7-9; ITP = 550) ให้ทำข้อตกลงตามเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรสายวิชาการที่ทำหน้าที่ “ผู้ช่วยอาจารย์”

การคิดจำนวนชั่วโมงปฏิบัติงาน

ระยะเวลาปฏิบัติงานจริงของอาจารย์ใน 1 ปี = 46 สัปดาห์ (หักวันลาพักผ่อนและวันหยุดนักขัตฤกษ์)

จำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานใน 1 สัปดาห์ = 35 ชั่วโมง

จำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานใน 1 ปี = 1,610 ชั่วโมง

หมายเหตุ: การไปทำงานหรือให้บริการวิชาการภายนอกคณะ ให้ได้ไม่เกินร้อยละ 20 ของชั่วโมงปฏิบัติงาน (เฉลี่ยประมาณ 1 วัน/ สัปดาห์) (ตามประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการให้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยไปปฏิบัติงานบริการวิชาการที่หน่วยงานอื่นภายนอกมหาวิทยาลัยที่อยู่ในประเทศ พ.ศ. 2552 ประกาศ ณ วันที่ 15 มกราคม 2552)

การไปทำงานหรือให้บริการวิชาการภายนอกคณะ ต้องได้รับการอนุมัติจากคณบดีและหัวหน้าภาควิชาทุกครั้ง อย่างไรก็ตาม อาจารย์ไม่สามารถไปทำงานหรือ ให้บริการวิชาการภายนอกคณะได้ หากมีภาระกิจด้านการเรียนการสอนภาคทฤษฎี/ ภาคปฏิบัติ บริการวิชาการภายนอกคณะ สามารถนำมาคิดเป็นภาระงานใน PA ได้ไม่เกิน 15 ชั่วโมงต่อรอบการประเมิน

สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency)

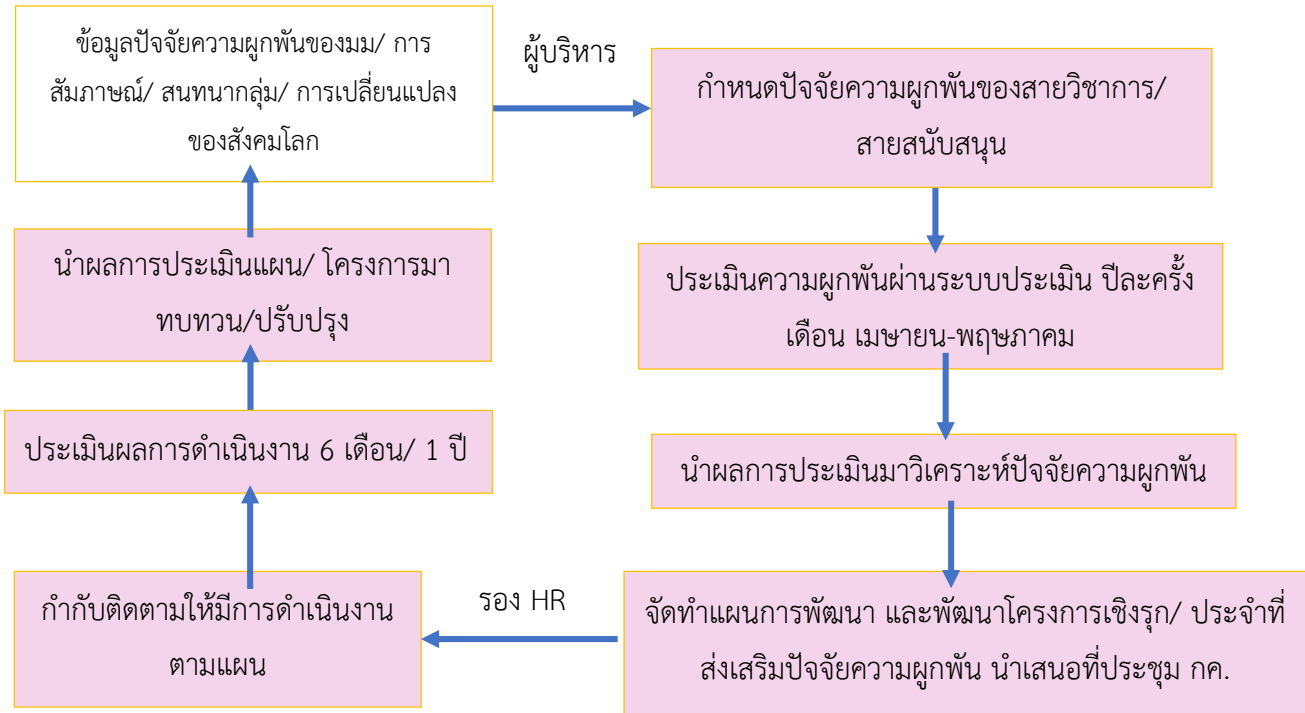
มหาวิทยาลัยมหิดลกำหนดสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารทุกส่วนของของมหาวิทยาลัยมหิดล ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ ความเป็นผู้นำ ศักยภาพในการปรับเปลี่ยน การคิดเชิงกลยุทธ์ การควบคุมตนเอง การให้อำนาจแก่ผู้อื่น การมองภาพรวม การพัฒนาศักยภาพคน การดำเนินงานเชิงรุก ศิลปะสื่อสารจูงใจ โดยจัดให้มีการประเมินสมรรถนะดังกล่าวทุกปี และเป็นการประเมินแบบ 360 องศา ซึ่งผู้ถูกประเมินจะไม่ทราบว่าตนเองได้รับการประเมินจากบุคลากรหรือผู้บริหารท่านใด โดยในแต่ละหัวข้อมีรายละเอียดของลักษณะของผู้บริหาร ดังนี้

- การมีวิสัยทัศน์ (Visioning)** ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายการทำงานของส่วนงาน/หน่วยงาน ให้ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งความสามารถในการผลักดันและกระตุ้นจูงใจให้ผู้อื่นทำงานให้ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร
- ความเป็นผู้นำ (Leadership)** ความสามารถในการวางตนและเป็นตัวอย่างที่ดี การมีศิลปะในการโน้มน้าว จูงใจ วิธีการที่เหมาะสมกระตุ้นและให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ความตั้งใจและเต็มใจร่วมกันทำงานให้สำเร็จ ความสนใจ และความสามารถในการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของทีมงานด้วยวิธีการที่เหมาะสม
- ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Management)** ความตั้งใจและความสามารถในการกระตุ้นผลักดันสมาชิกในองค์กรให้เกิดความต้องการจะปรับเปลี่ยนไปในแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร รวมถึงการสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจ และดำเนินการให้การปรับเปลี่ยนนั้นเกิดขึ้นจริง
- การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking)** ความสามารถในการประเมินสถานการณ์ การกำหนดกลยุทธ์ การลดจุดอ่อนและเสริมจุดแข็งการแปรวิกฤตเป็นโอกาส และการคิดเพื่อให้ได้รับชัยชนะในทุกสถานการณ์
- การควบคุมตนเอง (Self-Control)** การระงับอารมณ์และพฤติกรรมอันไม่เหมาะสมเมื่อถูกขู่ข่มหรือเผชิญความไม่เป็นมิตรหรือทำงานภายใต้สภาวะความกดดัน รวมถึงความอดทนอดกลั้นเมื่อต้องอยู่ภายใต้สถานการณ์ที่ก่อความเครียดอย่างต่อเนื่อง
- การให้อำนาจแก่ผู้อื่น (Empowering Others)** ความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้อื่น โดยมอบหมายอำนาจและหน้าที่รับผิดชอบเพื่อให้ผู้อื่นมีอิสระในการสร้างสรรค์วิธีการของตนเพื่อบรรลุเป้าหมายในงาน
- การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking)** การคิดในเชิงสังเคราะห์ มองภาพองค์รวม จนได้เป็นกรอบความคิดหรือแนวคิดใหม่อันเป็นผลมาจากการสรุปรูปแบบ ประยุกต์แนวทางต่างๆ จากสถานการณ์หรือข้อมูลหลากหลาย และนานาชาติ

- การพัฒนาศักยภาพคน (Caring & Developing Others)** ความตั้งใจและส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาผู้อื่นในระยะยาวโดยมุ่งเน้นที่เจตนาที่จะพัฒนาผู้อื่นและผลที่เกิดขึ้นมากกว่าเพียงปฏิบัติตามหน้าที่
- การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness)** การเล็งเห็นปัญหาหรือโอกาสพร้อมทั้งลงมือจัดการกับปัญหานั้น ๆ หรือใช้โอกาสที่เกิดขึ้นให้เป็นประโยชน์ต่องาน ด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์และแปลกใหม่
- ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing)** ความตั้งใจที่จะสื่อสารด้วยการเขียน พูด โดยใช้สื่อต่าง ๆ ตลอดจนการชักจูงหวานล่อม โน้มน้าวบุคคลอื่น และทำให้ผู้อื่นประทับใจ หรือเพื่อให้สนับสนุนความคิดของตน

บุคลากรจะต้องทำข้อตกลงในการพัฒนาตนเองโดยความเห็นชอบของหัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชา และนำผลการพัฒนาตนเองเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประเมินสมรรถนะประจำปี เพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณากำหนดแผนพัฒนาตนเองในรอบประเมินถัดไป

ระบบการประเมินความผูกพันของบุคลากร



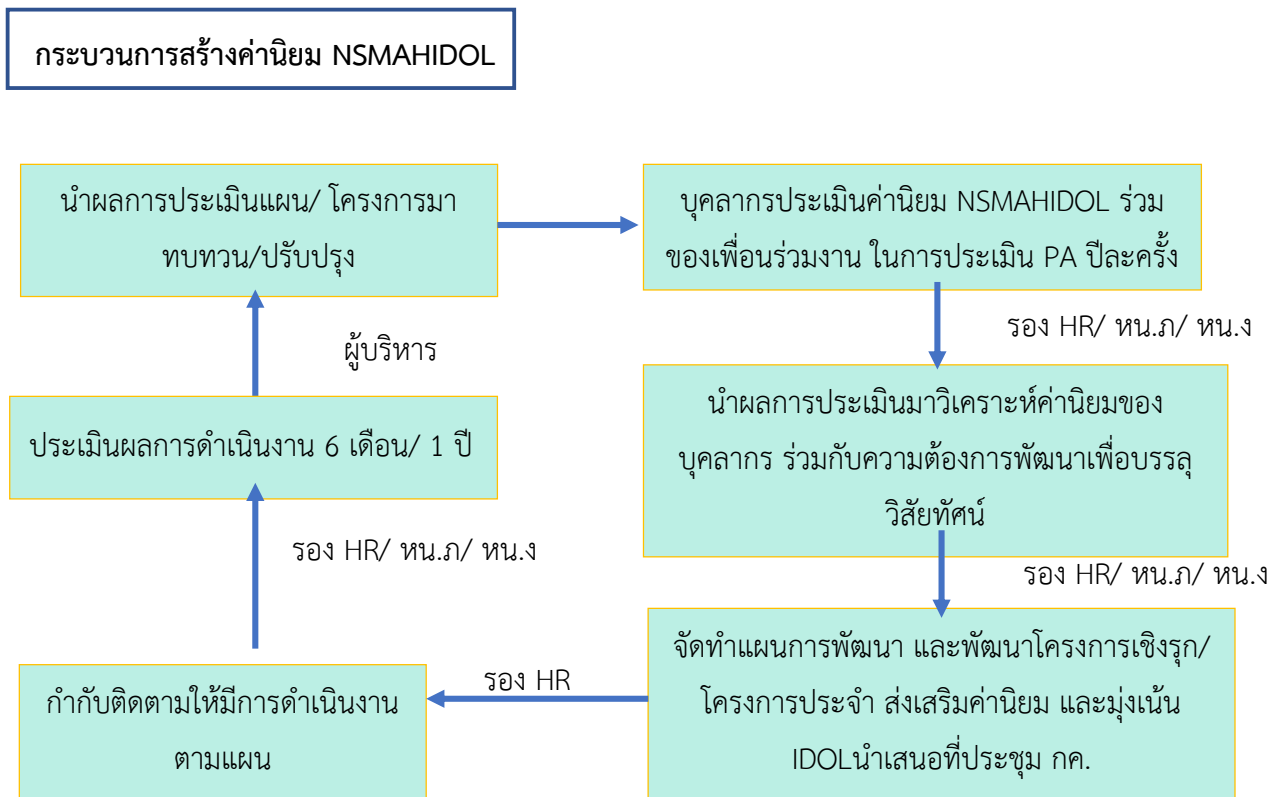
แผนภูมิ ระบบการประเมินความผูกพันของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

คณะพยาบาลศาสตร์ กำหนดให้มีการประเมินความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรเป็นประจำทุกปี โดยมีปัจจัยที่มหาวิทยาลัยเก็บข้อมูลโดยภาพรวมของมหาวิทยาลัย ร่วมกับการสนทนากลุ่มบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์เพื่อให้ได้ข้อมูลมากำหนดเป็นปัจจัยความผูกพันของคณะฯ

ปัจจัยความผูกพันทั้ง 9 ปัจจัย ได้แก่ การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การมอบหมายงานที่มีความท้าทายความสามารถ ความก้าวหน้าในการทำงาน หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานที่ดี สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน โดยงานทรัพยากรบุคคลจะประเมินโดยการส่งแบบสอบถามให้บุคลากรตอบ เพื่อนำไปสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่องานและองค์กร จากนั้นดำเนินการสรุปผลเพื่อปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพแลเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร โดยการพัฒนาาระบบสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ อาทิเช่น การสร้างโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ การมอบหมายงาน การพัฒนาบุคลากร การยกย่องชมเชยรวมถึงการพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้เชื่อมโยงกับผลตอบแทน เพื่อรักษาบุคลากรไว้กับองค์กร โดยเฉพาะบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent)

**แนวทางการจัดโครงการ/ กิจกรรม/การส่งเสริม/ แผนยุทธศาสตร์ ที่สนับสนุนปัจจัยความผูกพัน
ของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล**

ปัจจัยความผูกพันที่มี ผลต่อการบรรลุพันธกิจ	ลำดับปัจจัยความ ผูกพัน		โครงการ/กิจกรรม/ส่งเสริม/แผนยุทธศาสตร์
	อาจารย์	สาย สนับสนุน	
1. หน่วยงานมีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับ	1	1	<ul style="list-style-type: none"> - การส่งผลงาน/ โครงการเข้ารับรางวัลคุณภาพระดับชาติ/ นานาชาติ - สร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองสังคม - เผยแพร่องค์ความรู้ที่โดดเด่น/องค์ความรู้ของสถาบันออกสู่องค์กร ภายนอก - การให้ผู้บริหาร บุคลากรทุกคนยึดตามหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส
2. มีความมั่นคงใน การทำงาน	2	-	<ul style="list-style-type: none"> - ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดี - คณะฯ มีสภาพคล่องทางการเงิน - การส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่ง
3. ความก้าวหน้า	3	-	<ul style="list-style-type: none"> - การส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่ง ได้แก่ การได้ตำแหน่งที่ สูงขึ้น การได้รับวุฒิการศึกษาที่สูง การเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร - การจัดสรรทุนการศึกษาสำหรับศึกษาต่อ - การจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาตนเอง คนละ 5000 บาท แต่ เมื่อสิ่งที่ต้องการอบรมมีความจำเป็นกับคณะฯ จัดสรรให้
4. มีทีมงาน/เพื่อน ร่วมงานที่ดี	-	2	<ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมสร้างสุขขององค์กร - ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม - กิจกรรมส่งเสริมค่านิยมองค์กร โดยเฉพาะ “S Synergy”
5. ได้รับมอบหมาย งานที่มีความท้าทาย ความสามารถ		3	<ul style="list-style-type: none"> - โครงการที่ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพงานทุกปี - การทำงานแบบ Cross Function - การกำหนด PA



แผนภูมิ ระบบการสร้างค่านิยม NSMAHIDOL

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล นำค่านิยม MAHIDOL ของมหาวิทยาลัยมาใช้ในการประเมินสมรรถนะหลัก (Core Competency) เพื่อให้ได้สมรรถนะที่สะท้อนค่านิยม MAHIDOL โดยภาพรวมของทั้งมหาวิทยาลัย การประเมินใช้แบบประเมินที่มหาวิทยาลัยกำหนด ในช่วงเวลาที่มีการส่งผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งเป็นการประเมิน 360 องศา นั่นคือ ให้บุคลากรทุกคนกำหนดเพื่อนร่วมงานที่ได้ทำงานร่วมกัน และระบบจะสุ่มเลือกให้ประเมินสมรรถนะหลัก หรือค่านิยมขององค์กรของบุคคลนั้น โดยบุคลากรแต่ละคนจะต้องประเมินเพื่อนร่วมงานประมาณ 5-6 คน ผลการประเมินจะนำไปจัดทำโครงการที่ส่งเสริมค่านิยมองค์กร

อย่างไรก็ตาม งานทรัพยากรได้นำองค์ประกอบย่อยของสมรรถนะหลัก (core competency) MAHIDOL มาวิเคราะห์ และพบว่าสอดคล้องและครอบคลุมพฤติกรรมย่อยของ NSMAHIDOL จึงนำผลการประเมินตามข้อย่อยดังกล่าวมาสรุปและวิเคราะห์ เพื่อให้เห็นว่าบุคลากรมีคะแนนค่านิยมองค์กร NSMAHIDOL อย่างไร ตามคุณลักษณะของบุคลากร ค่านิยมองค์กรในปัจจุบัน และวางแผนการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความเข้าใจ และเกิดค่านิยมองค์กร ซึ่งจะสะท้อนอัตลักษณ์ของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลต่อไป



การเชื่อมโยง Core value กับ Core competency

NS MAHIDOL	MAHIDOL
Onward Improvement	Mastery
<p>Perseverance</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีความตั้งใจ พากเพียร - ฝึกฝนเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง <p>Enthusiasm</p> <ul style="list-style-type: none"> - เปิดใจรับฟัง เรียนรู้สิ่งใหม่ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง <p style="color: red;">Innovation</p> <p>Creativity</p> <ul style="list-style-type: none"> - ยอมรับการเปลี่ยนแปลง - คิดค้นสิ่งใหม่ๆ - ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ <p>Bring idea to practice</p> <ul style="list-style-type: none"> - สร้างและนำนวัตกรรมไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และสังคม <p style="color: red;">Direct Toward Excellent</p> <p>Creating Benchmark</p> <ul style="list-style-type: none"> - สร้างมาตรฐานเทียบเคียง - สร้างงานให้เป็นที่ประจักษ์ ให้เป็นมาตรฐานเทียบเคียงสำหรับสถาบันการศึกษาทางการพยาบาล 	<p>Self - Directed</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีสติ ควบคุมดูแลตนเองได้ - สร้างวินัยในการดำเนินชีวิต - ควบคุมจิตใจ และอารมณ์ให้ทำในสิ่งที่ถูกที่ควร ไม่ต้องให้ใครบังคับ <p>Personal Learning</p> <ul style="list-style-type: none"> - รักการเรียนรู้ - ขวนขวายศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองให้รู้แจ้งรู้จริงอย่างสม่ำเสมอ - นำความรู้ใหม่ๆ มาประยุกต์ปรับปรุงงาน <p>Agility</p> <ul style="list-style-type: none"> - กระตือรือร้น ว่องไว กระฉับกระเฉง - สนใจวิทยาการและการปรับเปลี่ยนที่เกิดขึ้น - คิดไตร่ตรอง และนำเสนอแนวทางใหม่ที่เฉียบคม เหมาะสม <p>System Perspective</p> <ul style="list-style-type: none"> - คิด พุด ทำ อย่างเป็นระบบ มีขั้นตอน อธิบายที่มาที่ไป สมเหตุสมผล ตรวจสอบได้

NS MAHIDOL	MAHIDOL
	<p>Originality</p> <p>Courageous to be the Best</p> <ul style="list-style-type: none"> - กล้าคิด ริเริ่ม เสนอแนะ โดยมุ่งให้ได้ผลงานอันเป็นเลิศเกินมาตรฐาน หรือเป้าหมาย แม้ต้องทำงานละเอียดขึ้น หนักขึ้น บ้างก็ตาม <p>Diving into the Future</p> <ul style="list-style-type: none"> - กำหนดเป้าหมายในอนาคตที่ท้าทาย และดีกว่าที่ทำได้ในปัจจุบัน - แก้ไข ปรับปรุง พัฒนาอย่างสม่ำเสมอ ให้บรรลุเป้าหมายนั้น <p>Novelty & Innovation</p> <ul style="list-style-type: none"> - คิด ริเริ่ม สร้างสรรค์ ปรับปรุง วิธีการใหม่ๆ - สร้างผลงานวิจัยที่แตกต่าง โดดเด่น ช่วยให้การงานดีขึ้น หรือชั้นนำสังคม
<p>Noble</p> <ul style="list-style-type: none"> - ยึดถือพระราชดำรัสของสมเด็จพระศรีฯ ในการปฏิบัติงาน - ภาคภูมิใจในวิชาชีพ <p>Direct toward Excellence</p> <p>Determine to be the Best</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีความมุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จและความเป็นเลิศขององค์กร อย่างยั่งยืน - ปฏิบัติงานบนพื้นฐานวิจัยและหลักฐานเชิงประจักษ์ <p>Moral</p> <p>Integrity Ethic</p> <ul style="list-style-type: none"> - คิดดี พูดดี ทำดี - ยึดมั่นในความถูกต้อง - มีจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน - ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต <p>Fairness / justice</p> <ul style="list-style-type: none"> - ทำงานโดยไม่เห็นแก่พวกพ้อง 	<p>Determination</p> <p>Commitment & Faith</p> <ul style="list-style-type: none"> - รัก และมีศรัทธาในงาน - มุ่งมั่น ทุ่มเททำงานที่ได้รับมอบหมาย หรือรับปากด้วยความจริงจัง จนเรียบร้อยตามกำหนดทุกครั้ง โดยไม่ต้องติดตาม ทวงถาม <p>Integrity</p> <p>Truthfulness</p> <ul style="list-style-type: none"> - ซื่อตรง ตรงไปตรงมา ไม่หลอกลวงทั้งต่อตนเอง และผู้อื่น - คิด ไตร่ตรอง ก่อนพูด - ยึดมั่นรักษาคำพูดอย่างมั่นคง - เสมอต้นเสมอปลาย <p>Moral & Ethic</p> <ul style="list-style-type: none"> - ตั้งมั่นในความถูกต้อง - โปร่งใส ไม่มีอคติ วาระซ่อนเร้น - ถือมั่นในกรอบของจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ - ไม่บิดเบือนเพื่อประโยชน์ผู้ใด <p>Management by Fact</p>

NS MAHIDOL	MAHIDOL
	<ul style="list-style-type: none"> - รวบรวม วิเคราะห์ ตรวจสอบข้อเท็จจริงประกอบการคิดพิจารณา และลงมือดำเนินการตามข้อเท็จจริง โดยหลีกเลี่ยงการอนุมาน
Leadership	Leadership
<p><u>Courage to change</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - มีความกล้าที่คิดให้แตกต่าง - กล้าทำสิ่งใหม่ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค <p><u>Role Model</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน <p><u>Empowerment</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - เสริมอำนาจ ให้การสนับสนุนส่งเสริมให้ทำงานจนสำเร็จ 	<p><u>Calm & Certain</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - จิตใจสงบ หนักแน่น และมั่นคงทั้งในภาวะปกติ และวิกฤตยากลำบาก - ไม่ประหม่า ตื่นเต้น หรือเกรี้ยวกราด รวมทั้งฟัง รวบรวมข้อมูล ไตร่ตรอง ด้วยความรอบคอบก่อนดำเนินการ <p><u>Influencing People</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - สามารถใช้เหตุผล ประกอบกับวาทศิลป์ในการโน้มน้าว จูงใจ สื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจ รวมถึงเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้ผู้อื่นเห็นด้วย และปฏิบัติตาม <p><u>Visioning</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ประมวลสถานการณ์และข้อมูลปัจจุบันและอดีต นำมา กำหนดภาพอนาคต หรือเป้าหมายที่ต้องการได้อย่าง สมเหตุสมผล และท้าทาย
Accountability	Altruism
<p><u>Responsibility</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - มีความรับผิดชอบต่อตนเอง องค์กร และสังคม - ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ <p><u>Discipline</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - มีวินัยในการปฏิบัติงาน ตรงต่อเวลา - รู้ เข้าใจ และปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร <p><u>Public Mind</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม - ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร <p><u>Human Respect</u></p> <p><u>Respect</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - เคารพ ให้เกียรติ และเห็นคุณค่าความเป็นบุคคล - การให้อิสระในการทำงาน <p><u>Broad minded</u></p>	<p><u>Organization First</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - รัก ห่วงเห่น และปกป้องชื่อเสียงของมหิดล - เมื่อต้องตัดสินใจ จะยึดประโยชน์ของส่วนรวม และองค์กรเหนือประโยชน์ของตนเอง - พร้อมเสียสละเวลา และความสุขส่วนตัวเพื่อส่วนรวม <p><u>Societal Responsibility</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ตระหนักและลงมือดูแล และรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และสังคม เสมือนของตนเอง <p><u>Harmony</u></p> <p><u>Valuing Workforce Member</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - เคารพ ให้เกียรติผู้ร่วมงาน โดยเปิดรับฟังความคิดเห็น - สร้างความผูกพัน - ไม่อคติ และรักษาคำศักดิ์ศรี หน้าตาของผู้ร่วมงาน <p><u>Empathy</u></p>

ภาคผนวก

- สรุปผลการประเมินขีดความสามารถรายบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2564



สรุปผลการประเมินขีดความสามารถรายบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2565



สรุปผลการประเมินขีดความสามารถรายบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566



สรุปผลการประเมินขีดความสามารถรายบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2567

